

**POLA KOMUNIKASI PEMBINAAN MENTAL POLRI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERSONIL
DI MARKAS KEPOLISIAN DAERAH
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Sosial (S. Sos)**

Oleh :

IRFANDI CAHYONO

NIM : 11144004

Program Studi: Komunikasi Dan Penyiaran Islam



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

**POLA KOMUNIKASI PEMBINAAN MENTAL POLRI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERSONIL
DI MARKAS KEPOLISIAN DAERAH
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai Gelar
Sarjana Sosial (S. Sos)**

**Oleh :
IRFANDI CAHYONO
NIM : 11144004**

Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran Islam

Pembimbing I



**Dr. Hj. Nurhanifah, MA
NIP. 197507222006042001**

Pembimbing II



**Irma Yusriani Simamora, MA
NIP. 197512042009012002**

Acc PS I 08/11/2018.

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

Nomor : Istimewa
Lampiran : 7 (Tujuh)
Hal : Skripsi
An. Irfandi Cahyono

Medan, November 2018
Kepada Yth. :
Bapak Dekan Fak. Dakwah
dan Komunikasi UIN-SU
di-
Medan.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran seperlunya untuk perbaikan **POLA KOMUNIKASI PEMBINAAN MENTAL POLRI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERSONIL DI MARKAS KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA** maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara.

Mudah-mudahan dalam waktu dekat, kiranya saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara.

Untuk dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pembimbing I



Dr. Hj. Nurhanifah, MA
NIP: 197507222006042001

Pembimbing II



Irma Yusriani Simamora, MA
NIP: 19751204009012002

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : IRFANDI CAHYONO

NIM : 11. 14. 4. 004

Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran Islam

Judul Skripsi : Pola Komunikasi Pembinaan Mental Polri dalam
Meningkatkan Kinerja Personil di Markas Kepolisian Daerah
Sumatera Utara

menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Medan, November 2018

Yang membuat pernyataan



IRFANDI CAHYONO

NIM: 11144004



**POLA KOMUNIKASI PEMBINAAN MENTAL POLRI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERSONIL DI
MARKAS KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA
UTARA**

IRFANDI CAHYONO

NIM : 11.14.4.004
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan : Komunikasi dan Penyiaran Islam
Pembimbing I : Dr. Hj. Nurhanifah, MA
Pembimbing II : Irma Yusriani Simamora, MA

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pola Komunikasi Pembinaan Mental Polri dalam Meningkatkan Kinerja Personil di Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara, untuk mengetahui bentuk pembinaan mental polri dalam meningkatkan kinerja personil di Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara dan untuk mengetahui hasil dan kendala pembinaan mental Polri dalam Meningkatkan Kinerja Personil di markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kualitatif yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan. Teknik pengumpulan data memakai wawancara, observasi partisipan dan dokumentasi. Oleh sebab itu peneliti mengumpulkan data-data yang di dapat dari informan penelitian. Kemudian dikembangkan didalam hasil penelitian dan pembahasan.

Hasil penelitian ini menunjukkan pola komunikasi pembinaan mental ini adalah pola komunikasi roda dan pola komunikasi pembangunan. Bentuk pembinaan mental Polri yang digunakan adalah dengan cara pembinaan dalam administrasi, pembinaan rohani, mental dan pembinaan kesamaptaan jasmani. Hasil dari pembinaan mental Polri dalam meningkatkan kinerja personil adalah adanya gerakan penyaluran anak yatim, adanya kesadaran para Personil untuk melaksanakan shalat sunnah duha secara rutinitas setiap harinya, disiplin waktu baik di waktu bekerja maupun waktu kegiatan lain, disiplin dalam bekerja dan puasa sunah pada hari-hari yang telah disunahkan oleh Nabi Muhammad Saw. Adapun yang masih menjadi kendala dalam pembinaan mental Polri adalah terganggu tugas anggota Polri, belum tertarik untuk mengikuti pembinaan dan belum termotivasi dalam mengikuti pembinaan.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta taufik-Nya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Selanjutnya shalawat dan salam terhadap junjungan kita Rasulullah SAW yang telah mengemban risalah Islam sebagai pedoman hidup yang paling sempurna untuk keselamatan bagi umat manusia dan rahmat bagi alam semesta.

Skripsi ini dimaksud untuk memenuhi tugas-tugas dan melengkapi syarat-syarat dalam mencapai gelar Sarjana Sosial Islam (S.Sos) Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang berjudul: **Pola Komunikasi Pembinaan Mental Polri Dalam Meningkatkan Kinerja Personil Di Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara.**

Dalam proses pembuatan skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini wajar kiranya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa kepada ayahanda Aidir dan Ibunda Syamsurilas tercinta yang terus mendoakan dan memberikan dukungan dan semangat untuk melanjutkan pendidikan. Semoga Allah SWT memberikan pahala dan surganya dikemudian hari kelak. Amiin
2. Kepada Bapak Rektor UIN Sumatera Utara Medan Prof. Dr. Saidurrahman M.A dan Wakil Rektor I, II, dan III UIN Sumatera Utara Medan serta segenap

jajarannya yang telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat belajar dengan baik sampai akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

3. Kepada Bapak Dr. Soiman M.Si selaku Dekan fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan kesempatan untuk penulis meraih gelar sarjana di fakultas Dakwah UIN-SU.
4. Terima kasih penulis ucapkan kepada dosen pembimbing I Ibu Dr. Hj. Nurhanifah, MA dan dosen Pembimbing II Ibu Irma Yusriani Simamora, MA yang telah meluangkan waktunya guna memberikan bimbingan, bantuan, pengarahan, serta perbaikan terhadap penulisan skripsi ini.
5. Terima kasih penulis ucapkan kepada Ketua Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam Bapak Dr. Muktarudin, MA dan Sekretarisnya Bapak Winda Kustiawan, MA yang telah memberikan kemudahan dalam pengurusan administrasi sehingga skripsi ini selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta segenap Civitas Akademika Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan yang selama ini telah membantu penulis dalam menyelesaikan Gelar Sarjana S1.
7. Terima Kasih kepada Bapak Kombes Pol Drs. IK. Suardana sebagai Kepala Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sumatera Utara dan berserta jajaran Personil yang selama ini telah mengizinkan serta membantu penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini selesai.
8. Terima Kasih kepada sahabat saya yaitu Syahriansyah, Ahmad Fahrulrozi, Putra Boangmanalu, Idrus Saleh Nasution yang selalu mendukung dan memberikan motivasi dan terima kasih kepada Keluarga Besar KPI-B angkatan 2014 fakultas Dakwah UIN SU yang telah banyak memberikan

bantuan berupa tenaga, pikiran dan selalu mewarnai hari-hari penulis dengan canda, tawa dan tali persahabatan yang sangat berarti dan teman-teman Kelompok KKN 54 Desa Kepala Sungai 2017 yang telah memberikan semangat kepada penulis. Terima kasih juga kepada teman-teman organisasi Sepak Bola Fakultas Dakwah UIN SU. Semoga Allah membalas semua kebaikan yang mereka perbuat kepada penulis.

9. Terima kasih kepada Abang/Kakak Ipar yaitu Zainal Efendi dan Yuli yang telah sudi kiranya menerima saya untuk tinggal bersama mereka selama perkuliahan ini.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan bagi penulis pada khususnya. Sebagai buah karya yang pertama dan sembari mengharapkan ridho Allah SWT atas usaha-usaha baik yang sudah maupun yang belum kita lakukan. Amin.

Medan, 7 November 2018

Peneliti

IRFANDI CAHYONO
NIM: 11. 14.4. 004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komunikasi adalah prasyarat kehidupan manusia. Kehidupan manusia tampak hampa atau tiada sama sekali apabila tidak ada komunikasi. Karena tanpa komunikasi, interaksi antarmanusia, baik antara perorangan, kelompok, atau organisasi tidak mungkin dapat terjadi. Dua orang dikatakan melakukan interaksi apabila masing-masing melakukan aksi dan reaksi. Aksi dan reaksi yang dilakukan manusia ini, baik perorangan, kelompok, ataupun organisasi.¹ Komunikasi suatu hal yang tidak bisa terpisahkan dalam keseharian seorang manusia.

Pada dasarnya manusia telah melakukan tindakan komunikasi sejak lahir. Tindakan komunikasi ini terus-menerus terjadi selama proses kehidupannya. Dengan demikian, komunikasi dapat di ibaratkan sebagai urat nadi kehidupan manusia. Kita tidak dapat membayangkan bagaimana bentuk dan corak kehidupan manusia di dunia ini seandainya saja jarang atau hampir tidak ada tindakan komunikasi antara satu orang, sekelompok orang dengan orang, dan kelompok orang lainnya.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) sebagai organisasi yang besar dan kompleks dilihat dari kedudukan, tugas pokok dan fungsinya, luas wilayah kepulauan, jumlah penduduk dan lain sebagainya, dituntut memiliki kemampuan teknis yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan serta

¹ Rochajat Harun dan Elvinaro Ardianto, *Komunikasi Pembangunan dan Perubahan Sosial*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 19.

pengalaman. Dalam bab III pasal 21 Undang-Undang No.2 Tahun 2002, tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, disebutkan bahwa untuk memperkokoh profesi dan sumber daya kepolisian perlu dirumuskan adanya kebijaksanaan teknis kepolisian yang mengatur dan mengikat seluruh unsur-unsur pengembangan fungsi kepolisian, baik fungsi kepolisian umum (Polri) maupun pengembangan fungsi kepolisian khusus. Kepolisian Khusus merupakan instansi atau badan pemerintah yang kuasa atas undang-undang (peraturan perundang-undangan) diberi wewenang untuk melaksanakan fungsi kepolisian di bidang teknisnya masing-masing. Wewenang bersifat khusus dan terbatas dalam lingkungan kuasa soal-soal (*zaken gebied*) yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukumnya. Contoh “Kepolisian khusus” adalah Polsus Balai Pengawasan Obat dan Makanan (Ditjen POM Depkes), Polsus Kehutanan, Polsus di lingkungan imigrasi dan lain-lain. Undang-Undang No. 2 Tahun 2002, tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Fungsi kepolisian dalam dimensi sosiologis, yaitu berupa rumusan fungsi kepolisian yang diemban oleh badan-badan yang secara swakarsa dibentuk, tumbuh dan berkembang dalam tata kehidupan masyarakat.

Selain kemampuan teknis, setiap personil Polri juga dituntut memiliki kemampuan mental guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Dalam menjalankan tugasnya di lapangan, setiap personil Polri dituntut untuk mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat sehingga anggota Polri perlu meningkatkan kemampuan perorangan yang dilandasi dan dimotori oleh kehandalan mental kejuangan. Berdasarkan lampiran surat keputusan Kapolri No. Pol SKEP/1366/X/2000, tanggal 20 Oktober 2000, disebutkan :

Dalam pembinaan anggota Polri aspek mental merupakan salah satu unsur yang perlu mendapatkan perhatian lebih, karena dari aspek mental itu akan tercermin karakter yang sesungguhnya dari anggota tersebut. Karena pembinaan mental terhadap setiap anggota Polri masih perlu terus ditingkatkan secara sistematis dan berlanjut.²

Pembinaan mental Polri adalah “segala tindakan dan kegiatan untuk membentuk, memelihara serta meningkatkan dan memantapkan kondisi jiwa anggota Polri berdasarkan Pancasila, Tri Brata dan Catur Prasetya melalui pembinaan rohani, pembinaan ideologi dan pembinaan tradisi kejuangan”.³ Berdasarkan itu, pembinaan mental di jajaran Polri terdiri dari tiga komponen kegiatan yang inheren, yaitu pembinaan rohani, pembinaan ideologi dan pembinaan tradisi kejuangan. Selain itu, sasaran pembinaan mental di tubuh Polri bukan hanya diperuntukkan bagi personel Polri secara perorangan, tetapi juga keluarga besar Polri termasuk Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di lingkungan Polri.⁴

Secara struktural, di lingkungan Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Mapolda), pelaksana kegiatan pembinaan mental ini berada pada ‘Bagian Pembinaan Kesejahteraan’ (Bagbinjah) yang memiliki tugas membina/menyelenggarakan pembinaan rohani dan mental, jasmani, termasuk

² Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia, Surat Keputusan Kapolri No. Pol: SKEP/1366/X/2000, tentang Buku Petunjuk Pembinaan Mental Polri (Jakarta: Mabes Polri, 2000), hlm.3.

³ *Ibid.*, hlm.5.

⁴ *Ibid.*, hlm.11.

upaya peningkatan kesejahteraan moril dan materil personil serta membantu pengembangan musium dan kesejahteraan Polri.⁵

Di lingkungan Mapolda Sumatera Utara, jenis kegiatan pembinaan mental yang dilakukan pada beberapa tahun terakhir antara lain melaksanakan kegiatan ceramah agama (baik untuk personil yang beragama Islam maupun yang beragama Kristen) secara rutin setiap hari Kamis. Selain itu kegiatan pembinaan mental lainnya berupa sidang BP4 (Badan Pelaksana Pelestarian Perkawinan) izin kawin dan cerai; perayaan hari-hari besar agama; mengkoordinir pelaksanaan kegiatan administrasi bagi anggota Polri/PNS yang menunaikan ibadah haji, pelaksanaan safari Ramadhan, pelaksanaan salat Idul Fitri dan Idul Adha. Dalam aspek fisik/jasmani, dilakukan kegiatan senam aerobik dan olahraga umum secara rutin setiap hari Selasa dan Jumat; test kesehatan jasmani bagi seluruh personil serta kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan upaya peningkatan kesejahteraan personil di jajaran Mapoldasu.⁶

Melalui pelaksanaan pembinaan mental, setidaknya ada tiga nilai sumber utama yang menjadi panduan perilaku personil di jajaran Mapoldasu dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, yaitu nilai-nilai aspek rohani, aspek ideologi dan aspek tradisi kejuangan. Melalui ketiga aspek nilai pembinaan mental di jajaran Mapoldasu ini diasumsi akan dapat mempengaruhi kondisi moral dan kejiwaan personil dalam bekerja, meningkatnya etos kerja, disiplin kerja, produktivitas, kinerja dan lain sebagainya.

⁵ Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia, Lampiran Surat Keputusan Kapolri No. Pol: KEP/54/X/2002, tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Polda) (Jakarta: Mabes Polri, 2002), hlm. 19.

⁶ Disarikan dari Laporan Pentelahaan Tugas Bag. Binjah Ropers Polda Sumut (Medan: Biro Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara, 2007).

Kedisiplinan merupakan cerminan tanggungjawab setiap personil dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Melalui disiplin akan muncul kekuatan yang mendorong gairah kerja dan semangat kerja demi mencapai tujuan lembaga. Disiplin kerja bukan hanya sekedar tepat, baik dalam artian tepat waktu maupun tepat tempat, tetapi juga berkaitan dengan prosedur, keselamatan kerja, serta pelayanan yang memuaskan. Dengan demikian, disiplin kerja berkaitan dengan perilaku seseorang serta upayanya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁷

Disiplin di lingkungan kepolisian bukan sesuatu yang asing, termasuk di lingkungan Mapoldasu. Berdasarkan pengamatan sementara, tingkat disiplin dilihat dari aspek kehadiran dan ketepatan waktu dalam bertugas personil di jajaran Mapoldasu sudah cukup baik. Persoalannya, tampilan disiplin kerja di dalam kantor belum cukup kuat dijadikan sebagai dasar untuk menilai disiplin kerja personil secara keseluruhan, misalnya di luar kantor. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada tahun 2017 di Kepolisian Daerah Sumatera Utara sehingga Kepala Kepolisian Daerah Irjen Pol Paulus Waterpauw Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) sebanyak 17 personil yang terlibat melakukan pelanggaran seperti narkoba, disersi, dan pencurian. Pemberhentian ini dilakukan dengan melalui proses persidangan. Anggota Polri harus menjadi panutan masyarakat sebagaimana program *Quick Wins* Polri yaitu Polri sebagai penegak revolusi mental dan pelopor tertib sosial di ruang publik. Untuk mewujudkan itu, ke depan pembinaan mental anggota harus lebih ditingkatkan lagi, begitu juga dengan *reward and punishment* harus betul-betul diterapkan secara profesional.

⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 444.

Diharapkan hal yang demikian ini tidak terulang lagi dimasa yang mendatang. Di samping itu, penelitian juga menyimpulkan bahwa jati diri anggota Polri yang cenderung militeristik, intelektualitas rendah, sikap kerja yang tidak proaktif dan kreativitas yang rendah, orientasi tindakan pada keselamatan dan kelanggengan karir, serta kemandirian lembaga yang rendah. Kesimpulan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa masalah disiplin menjadi persoalan yang masih perlu dibenahi di tubuh kepolisian.

Mengiringi disiplin kerja, kuantitas dan kualitas kerja akan tercipta dengan sendirinya. Selain itu, kedisiplinan mendorong aktivitas kerja seseorang akan semakin efektif dan efisien. Sebagaimana dikatakan oleh Veithzal Rivai :

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal.⁸

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap personil sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam lembaga. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil kerja, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, kinerja seorang personil berkaitan dengan lingkup tanggungjawabnya dalam bidang pekerjaan tertentu. Polisi merupakan salah satu penjaga serta pengaman di Negara kesatuan Republik Indonesia. Sebagai pengaman Negara dan Daerah sudah sepatut dan sewajarnya Polisi dapat

⁸ Rivai, *Manajemen*, hlm. 443.

memberikan rasa aman terhadap masyarakat. Tanggung jawab Polisi sangat besar terhadap keamanan pada suatu daerah, sehingga Polisi diharuskan mampu melakukan tugasnya dengan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab yang begitu tinggi.

Untuk mengetahui pembinaan mental yang dilakukan oleh Mapolda Sumatera Utara lebih lanjut penulis melakukan penelitian dengan judul Pola Komunikasi Pembinaan Mental Polri dalam Meningkatkan Kinerja Personil di Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pola Komunikasi Pembinaan Mental Polri dalam Meningkatkan Kinerja Personil di Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara?
2. Bagaimana bentuk Pembinaan Mental Polri dalam Meningkatkan Kinerja Personil yang dilakukan di Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara?
3. Apa Hasil dan kendala Pembinaan Mental Polri dalam meningkatkan Kinerja Personil di Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara?

C. Batasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran judul dan mengkaji penelitian ini, maka perlu diadakan batasan istilah sebagai berikut:

1. Pola Komunikasi

Pola dapat juga diartikan sebagai bentuk (struktur) yang tetap. Komunikasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan atau berita yang

disampaikan oleh komunikator kepada komunikan dengan maksud sama makna sehingga dapat dipahami penyampaian yang diberikan tersebut. Pola Komunikasi adalah pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam pengiriman dan penerimaan pesan dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami.⁹ Pola Komunikasi yang dimaksudkan penulis disini yaitu pola komunikasi yang diterapkan kepada Polri untuk membinanya.

2. Pembinaan Mental

Pembinaan mental dalam konteks penelitian ini lebih cenderung dimaksudkan sebagai bentuk pengembangan kualitas diri manusia yang berwawasan agama. Pembinaan mental sebagaimana dikemukakan Zakiah Daradjat merupakan terwujudnya keserasian yang sungguh-sungguh antara fungsi-fungsi kejiwaan dan terciptanya penyesuaian diri antara individu dengan dirinya sendiri dan lingkungannya berdasarkan keimanan dan ketaqwaan serta bertujuan untuk mencapai hidup bermakna dan bahagia di dunia dan akhirat.¹⁰

3. Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara

Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang ada di Indonesia dalam menjaga dan mengamankan Negara. Begitupun dengan Polisi Daerah yang ada di Sumatera Utara menjaga keamanan provinsi. Polisi Daerah Sumatera Utara membawahi 27 Polres yang terdiri dari 274 Polsek yang selalu siap melindungi, melayani dan mengayomi dalam upaya meningkatkan rasa aman di masyarakat.¹¹

⁹ Syaiful Bahri Djamarah, *Pola Komunikasi Orang Tua dan Anak dalam Keluarga*, (Jakarta: PT. Renaka Cipta, 2004), hlm. 1

¹⁰ Zakiah Daradjat, *Kesehatan Mental dan Peranannya dalam Pendidikan dan Pengajaran* (Jakarta: IAIN Syarif Hidayatullah, 1984), hlm. 4

¹¹ Profil Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Sumatra Utara, (Medan: Biro Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara, 2015)

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pola Komunikasi Pembinaan Mental Polri dalam Meningkatkan Kinerja di Markas kepolisian daerah Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui bentuk Pembinaan Mental Polri dalam Meningkatkan Kinerja Personil di Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui Hasil dan Kendala Pembinaan Mental Polri dalam Meningkatkan Kinerja Personil di Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan dan perumusan seperti diatas, maka ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dari penulisan penelitian ini yaitu:

1. Sebagai bahan acuan, masukan kepada Personil Kepolisian Daerah Sumatera Utara dalam Meningkatkan Kinerja Personil di Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
2. Sebagai bahan masukan bagi Personil Kepolisian dalam meningkatkan kinerja personil.
3. Sebagai bahan masukan bagi Personil Kepolisian dalam meningkatkan semangat dalam mengikuti pembinaan yang dilaksanakan di Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
4. Sebagai masukan bagi peneliti lain serta pertimbangan dalam melakukan penelitian terhadap objek dan garapan yang sama pada tempat dan beberapa waktu yang berbeda.

F. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan pembahasan peneliti memberikan sistematika penelitian berdasarkan bab demi bab serta beberapa sub bab sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Batasan Istilah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

Bab II merupakan Kajian Teoritik yang meliputi Teori-Teori Komunikasi, Pengertian Pola komunikasi, Hambatan Komunikasi, Tujuan dan Fungsi Komunikasi, Bentuk Dasar Komunikasi, Komunikasi Formal dan Informal, Komunikasi dalam Perspektif Islam, Manusia, Agama dan Kesehatan Mental, Polisi dan Sumber Daya Manusia, dan Kajian Terdahulu.

Bab III merupakan Metodologi Penelitian yang meliputi, Jenis dan Pendekatan Penelitian, Informan Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Analisis Data.

Bab IV Merupakan Hasil Penelitian yang meliputi, Sejarah Perkembangan Polisi Daerah Sumatera Utara, Pola Komunikasi Pembinaan Mental Polri Dalam Meningkatkan Kinerja Personil Kepolisian Daerah Sumatera Utara, Bentuk Pembinaan Mental Polri dalam Meningkatkan Kinerja Personil Kepolisian Daerah Sumatera Utara dan Hasil, dan Kendala Pembinaan Mental Polri dalam Meningkatkan Kinerja Personil di Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

Bab V Merupakan Penutup yang meliputi, Kesimpulan dan Saran.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Teri-Teori Komunikasi

a. Kinerja: Relevansi Teori Komunikasi dan Organisasi

Dalam pendekatan sistem, organisasi dilihat sebagai sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha untuk suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.¹² Senada dengan itu, Wright mendefinisikan organisasi sebagai suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang dikoordinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama.¹³ Dalam pendekatan proses, organisasi dilihat sebagai bentuk kerjasama manusia dalam usaha mencapai tujuan.¹⁴

Seiring dengan perkembangan peradaban, kebanyakan hasil kerja yang dilakukan oleh manusia adalah berkat bantuan organisasi, dan bukan oleh manusia secara individual yang bekerja secara terpisah. Trewatha dan Newport, mengatakan “sebuah organisasi tidak kita nyatakan sebagai sebuah struktur sosial, yang didesain guna mengkoornasikan kegiatan dua orang atau lebih, melalui suatu

¹²Jerry W. Koehler, Karl W.E. Anatol dan Ronald L. Applbaum, *Organizational Communication: Behavioral Perspective* (New York: Holt Rinehart and Winston, 1981)

¹³ Robert G. Wright, *The Nature of Organization* (California: Dickenson Publishing Company, Inc, 1977)

¹⁴ James D. Money, *The Principles of Organization* (New York: Harper & Bros, 1947)

pembagian kerja, dan hirarki otoritas, guna melaksanakan pencapaian tujuan umum tertentu”.¹⁵

Perbedaan definisi organisasi yang dikemukakan berbagai ahli disebabkan adanya sudut pandang yang berbeda dalam melihat fenomena organisasi serta pendekatan yang digunakan juga berbeda. Dalam prakteknya, organisasi merupakan suatu wadah serta proses kerjasama dari sejumlah orang yang terikat dalam hubungan formal dalam rangkaian hirarki untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama. Berdasarkan ini, ada tiga rumusan penting dari organisasi, pertama, organisasi bukanlah tujuan melainkan alat atau wadah untuk mencapai tujuan. Kedua, organisasi adalah wadah atau proses kerjasama dari sejumlah manusia dalam hubungan yang formal. Hubungan formal pada umumnya diatur dalam suatu tata kerja (prosedur kerja). Kendatipun dalam prakteknya sering berlangsung hubungan informal dalam suatu organisasi, namun itu hanyalah sebagai pelengkap. Organisasi sebagai wadah umumnya bersifat relatif tetap, susunan hirarki organisasi tidak bisa berubah secepat kilat (drastis). Ketiga, dalam organisasi terdapat rangkaian hirarki yang bersifat dinamis, yang ditunjukkan dengan adanya pimpinan dan bawahan. Sifat dinamis dalam rangkaian hirarki jabatan dalam sebuah organisasi dimaksudkan bahwa tidak selamanya atau secara terus menerus seseorang menjabat sebagai pimpinan. Biasanya, kepemimpinan dalam organisasi memiliki masa jabatan tertentu. Sebaliknya, bagi bawahan memiliki peluang atau kesempatan untuk naik menempati posisi lebih tinggi (menjadi pimpinan organisasi).

¹⁵ Robert L. Trewatha dan M. Gene Newport, *Management* (Plano, Texas: Busines Publications Inc, 1982), hlm.188

Organisasi manapun membutuhkan partisipasi manusia untuk mengelola, mengerjakan dan mengembangkan organisasi. Kendatipun berkat kemajuan ilmu dan teknologi, beberapa organisasi modern berkembang pesat dengan mengandalkan teknologi, namun peran manusia dalam organisasi tidak dapat seluruhnya digantikan oleh mesin-mesin atau teknologi. Partisipasi manusia yang terlibat dalam organisasi tergantung tugas, fungsi dan wewenangnya sesuai dengan kemampuan, pengetahuan maupun skill yang dimilikinya. Agar organisasi dapat terus berkembang, maka sudah menjadi keharusan bagi organisasi untuk memilih anggota yang berkualitas dalam bidangnya serta memberi kesempatan bagi anggota untuk mengembangkan kualitas diri.

Secara fungsional, individu-individu yang terlibat dalam organisasi melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Kerja adalah sejumlah rangkaian aktivitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁶ Salah satu prinsip dalam struktur organisasi menekankan adanya kontak komunikasi antar semua unit atau individu-individu yang terlibat dalam organisasi dengan pihak lain, sehingga aktivitas kerja yang menjadi tanggungjawabnya dapat terlaksana.¹⁷ Adanya kontak komunikasi dalam organisasi dimaksudkan untuk memperoleh informasi. Tanpa informasi, organisasi tidak akan dapat berjalan. Tanpa komunikasi, informasi tidak mungkin didapatkan.

Komunikasi adalah sebuah tindakan untuk berbagai informasi, gagasan atau pendapat dari setiap partisipan komunikasi yang terlibat di dalamnya, guna

¹⁶ Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1991), cet.ke-8, hlm. 129

¹⁷ J. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2007), cet.ke-2, hlm.120

mencapai kesamaan makna. Tindak komunikasi tersebut dapat dilakukan dalam beragam konteks, antara lain dalam lingkup organisasi (*organization communication*). Dalam konteks organisasi, terciptanya pemahaman yang jelas atas peristiwa-peristiwa komunikasi yang terjadi, memungkinkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Dengan demikian, komunikasi organisasi adalah “komunikasi antarmanusia (*human communication*) yang terjadi dalam konteks organisasi dimana terjadi jaringan-jaringan pesan satu sama lain yang saling bergantung dengan lainnya”.¹⁸

Komunikasi yang berlangsung dalam organisasi memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja. Aktivitas komunikasi yang dilakukan oleh anggota organisasi dalam hubungan kerja, secara umum bertujuan untuk :

Pertama, meningkatkan hubungan kerja dan kerjasama yang baik antar individu dan antar unit organisasi atau departemen. Kedua, mengetahui sedini mungkin masalah-masalah yang timbul dalam pelaksanaan pekerjaan dari masing-masing unit organisasi. Ketiga, mengurangi aspek negatif dari timbulnya konflik maupun frustrasi. Keempat, mendorong semangat kerja.¹⁹

Komunikasi dalam organisasi dilakukan untuk saling tukar informasi dan pemindahan arti antara individu sehingga menjadi energi yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas maupun pelayanan. Efektivitas komunikasi dalam organisasi dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu saluran komunikasi formal,

¹⁸ Burhan Bungin, *Sosiologi Komunikasi: Teori, Paradigma dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat* (Jakarta: kencana, 2007), cet. Ke-2, hlm.274

¹⁹ Erliana Hasan, *Komunikasi Pemerintahan* (Bandung: Refika Aditama, 2005), hlm.98

struktur organisasi, spesialisasi jabatan dan pemilikan informasi.²⁰ Goldhaber mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Arni Muhammad memandang definisi ini memiliki tujuh konsep kunci, yaitu (1) proses, (2) pesan, (3) jaringan, (4) saling tergantung, (5) hubungan, (6) lingkungan, dan (7) ketidakpastian.²¹

Dalam organisasi, ada tiga arus pesan jaringan komunikasi formal, yaitu (1) komunikasi ke bawah (*downward communication*), (2) komunikasi ke atas (*upward communication*), dan (3) komunikasi horizontal (*horizontal communication*).²² Komunikasi ke bawah maksudnya arus pesan mengalir dari atasan kepada bawahan yang bertujuan untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran, ideologi, disiplin, tujuan maupun kebijaksanaan umum organisasi. Komunikasi ke atas maksudnya adalah pesan yang mengalir dari bawahan (tingkat yang paling rendah) kepada atasan (tingkat yang lebih tinggi) dalam organisasi. Tujuan komunikasi ke atas ini antara lain untuk memberi laporan periodik, meminta penjelasan, saran maupun pengajuan pertanyaan, Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan di antara individu-individu yang sama tingkatannya dalam organisasi. Bentuk komunikasi yang berlangsung pada

²⁰ Raymont V. Lesikar, "A. General Semantic Approach to Communication Barriers in Organization", dalam Keith Davis (ed) *Organizational Behavior: A Book of Readings* (New York: McGraw Hill, 1977), hlm. 336-337

²¹ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), cet. Ke-2, hlm.67

²² Ibid., hlm.108

jaringan komunikasi horizontal ini sifatnya koordinatif, pemecahan masalah, penyelesaian konflik dan saling memberi informasi.

Komunikasi organisasi dipandang sebagai faktor penyebab efektif atau tidaknya kerja fungsional organisasi. Dengan kata lain, komunikasi dalam organisasi dapat dijadikan suatu gejala bahwa organisasi berfungsi secara efektif atau tidak, serta berguna untuk mengukur apakah organisasi sehat atau tidak. Untuk mengukur keefektifan komunikasi organisasi dapat digunakan “Model Variabel Profil Komunikasi Organisasi” yang dikembangkan oleh Pace dan Faules.²³ Beberapa variabel dalam profil komunikasi organisasi ini antara lain iklim komunikasi, kepuasan organisasi, penyebaran informasi, beban informasi, ketepatan informasi dan budaya organisasi.

Adapun fungsi komunikasi dalam organisasi, yaitu fungsi informatif, regulatif, persuasif dan integratif.²⁴ Dalam fungsi informatif, organisasi dipandang sebagai sistem proses informasi (*information processing system*), maksudnya, seluruh anggota dalam organisasi berharap memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik dan tepat waktu. Fungsi regulatif terkait dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Dalam fungsi regulatif ini terindikasi dua hal. Pertama, pimpinan memiliki kewenangan dalam mengendalikan informasi serta memberi instruksi kepada bawahan. Kedua, pesan regulatif berkaitan dengan kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian

²³ R. Wayne Pace dan Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, terjemahan Deddy Mulyana (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), cet. Ke-3, hlm.496

²⁴ Sasa Djuarsa Sendjaja, *Teori Komunikasi* (Jakarta: UT, 2002), hlm.4-8

peraturan tentang pekerjaan yang boleh maupun yang tidak boleh dilaksanakan. Fungsi persuasif diarahkan agar bawahan melaksanakan kerja secara sukarela, yang dianggap lebih efektif ketimbang memberi perintah. Sedangkan fungsi integratif dilakukan dalam dua bentuk. Pertama, menyediakan saluran komunikasi formal bagi anggota organisasi seperti bulletin, newsletter, dan sebagainya. Kedua, melakukan komunikasi informal seperti perbincangan antar pribadi pada waktu senggang (istirahat), pertandingan olahraga, atau kegiatan darmawisata untuk menumbuhkan keinginan partisipasi anggota yang lebih maksimal terhadap organisasi.

b. Teori Hubungan Manusiawi

Menurut aliran teori klasik, organisasi dipandang sebagai sistem tertutup secara relatif, untuk mengejar tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Faktor manusia dalam aliran teori klasik cenderung diabaikan dan menempati posisi subordinat. Sebagaimana pandangan Taylor yang menekankan pada pembagaian pekerjaan agar mendapatkan hasil maksimal dengan biaya seefisien mungkin. Dilanjutkan dengan pandangan Henry Fayol yang menekankan adanya spesialisasi pekerjaan, otoritas, kontrol dan pendelegasian tanggungjawab. Kemudian teori birokrasi dari Max Weber yang menekankan pada pentingnya struktur hirarki yang efektif bagi organisasi.²⁵

Ada empat kunci dari teori organisasi klasik, yaitu (1) pembagian kerja, (2) hirarki proses fungsional, (3) struktur dan (4) pengawasan yang ketat.²⁶

²⁵ Muhammad, *Komunikasi*, hlm.35

²⁶ Ibid., h.38

Pembagian kerja adalah kemampuan organisasi membagi sejumlah pekerjaan kepada tenaga kerja menurut jenis pekerjaan, atau menurut perkiraan jumlah tanggungjawab yang dibebankan kepada setiap tenaga kerja. Hirarki proses fungsional adalah pembagian tingkat-tingkat tenaga kerja berdasarkan fungsinya dalam organisasi. Pembagian hirarki ini menunjukkan besar kecilnya wewenang atau otoritas tenaga kerja dalam organisasi. Struktur adalah jaringan hubungan dan peranan dalam organisasi, yang dibedakan antara 'line' dan 'staf'. Line atau garis komando adalah mata rantai perintah dan fungsi utama dari organisasi formal. Sedangkan staf adalah orang yang memberi nasehat atau pelayanan yang dikenai oleh garis komando. Pengawasan yang ketat mempengaruhi bentuk organisasi. Pada organisasi yang tinggi strukturnya memiliki banyak saluran dalam melakukan pengawasan, sedangkan pada organisasi yang mendatar, saluran komunikasi dalam pengawasan lebih sedikit.²⁷

Berbeda dengan aliran teori organisasi klasik, dalam aliran teori neoklasik atau teori hubungan manusiawi yang dikembangkan oleh Mayo, Roethlisberger dan Dichson, manusia sebagai anggota organisasi ditempatkan sebagai faktor dominan yang menjadi pemicu perkembangan organisasi. Dalam proses komunikasi yang berkembang dan dikaitkan dengan masalah hubungan manusiawi secara umum, dapat dibedakan dalam pengertian luas dan pengertian sempit. Hubungan manusiawi dalam arti luas adalah interaksi seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan semua sektor kehidupan. Dalam arti sempit, proses komunikasi merupakan interaksi antara seseorang dengan orang lain, tetapi

²⁷ Ibid.

terbatas pada situasi kerja dan dalam organisasi.²⁸ Hubungan manusiawi dalam konteks organisasi merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi mereka untuk bekerja secara produktif dengan perasaan puas, baik secara ekonomis, psikoogis maupun sosial.

Beberapa anggapan dasar dari teori hubungan manusiawi ini adalah:

(a) produktivitas ditentukan oleh norma sosial, bukan karena faktor psikologis, (b) seluruh imbalan yang bersifat non ekonomis, sangat penting dalam memotivasi karyawan, (c) karyawan biasanya memberikan reaksi suatu persoalan, lebih sebagai anggota kelompok daripada individu, (d) kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dan mencakup aspek-aspek formal dan informal, (e) komunikasi dianggap sebagai fasilitator penting dalam proses pembuatan keputusan.²⁹

Hubungan manusia sering digunakan untuk menggambarkan cara pimpinan berinteraksi dengan bawahan. Bila pimpinan memberi dorongan yang lebih baik kepada bawahan, maka hubungan manusiawi dalam organisasi menjadi baik. Sebaliknya, bila moral dan efesiensi menurun, maka hubungan manusiawi dalam organisasi menjadi buruk. Untuk menciptakan hubungan manusiawi yang baik, para pimpinan harus memahami faktor-faktor sosial yang mempengaruhi tingkah laku bawahan.³⁰

²⁸ Onong Uchjana Effendy, *Hubungan Insani* (Bandung: Remaja Karya, 1988), hlm.17

²⁹ Bungin, *Sosiologi*, hlm.276

³⁰ T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 1991), edisi ke-2, cet. Ke-4, hlm.50

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa keinginan pribadi manusia ingin diperlakukan sebagai manusia (*human being*) dengan kehormatan (*respect*) dan penghargaan (*dignity*). Agar seseorang merasa dirinya dihargai sebagai layaknya manusia, dapat ditunjukkan dengan berbagai cara tergantung pada situasi, kondisi dan tujuan dilakukannya hubungan manusiawi tersebut.³¹ Pada prinsipnya hubungan manusiawi dapat dilakukan untuk memperkecil hambatan-hambatan komunikasi, mengeleminir salah pengertian dengan mengembangkan segi konstruktif sifat, tabiat dan perilaku manusia.

Untuk menciptakan kerjasama yang efektif dan efisien dalam interaksi manusia dalam organisasi, perlu diciptakan suasana kerja yang memberi kepuasan secara keseluruhan. Selain itu, potensi masing-masing individu dalam organisasi perlu secara terus menerus dikembangkan dan di upgrade, sehingga mampu mengaktualisasikan dirinya bagi kemajuan organisasi dan peningkatan produktivitas organisasi.

B. Pola Komunikasi

1. Pengetian Komunikasi

Komunikasi sebenarnya merupakan konsep yang susah didefinisikan atau pun ditafsirkan karena bersifat abstrak dan mempunyai berbagai makna.³² secara etimologis, komunikasi berasal dari bahasa latin *communication* bersumber dari kata *communis* yang berarti sama, yaitu sama makna mengenai suatu hal.³³ Jadi,

³¹ Hasan, *Komunikasi*, hlm. 49

³² Saodah Wok, dkk., *teori-teori komunikasi*, cet. 1 (Kuala Lumpur: Percetakan Cergas (M) Sdn, 2004), hlm. 6

³³ Onong Uchjana Efendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan praktek* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1990), hlm. 9

komunikasi berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan. Jelasnya, jika seseorang mengerti tentang sesuatu yang dinyatakan orang lain kepadanya, maka komunikasi berlangsung dan hubungan antara mereka itu disebut bersifat komunikatif. Sebaliknya jika ia tidak mengerti, komunikasi tidak berlangsung dan hubungan orang-orang tersebut tidak komunikatif.

Secara terminologis, para ahli komunikasi telah memberikan pengertian komunikasi sesuai dengan persepsi dan kerangka pemahaman mereka mengenai komunikasi. Para ahli komunikasi mendefinisikan proses komunikasi sebagai *knowing what he wants to communicate and knowing how he should deliver his message to give it the deepest penetration possible into the minds of his audience*. Artinya pengertian komunikasi bersumber dari gagasan komunikator yang ingin disampaikan dengan segala daya ingin disampaikan dengan segala daya dan usaha agar agar pihak penerima mengerti, memahami, dan menerima gagasannya lewat pesan yang disampaikan.³⁴

Menurut Hovland, Komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) menyampaikan perangsang-perangsang (biasanya lambang-lambang dalam bentuk kata-kata) untuk merubah tingkah laku orang lain.³⁵ Harold Lasswell, seorang ahli ilmu politik dari Yale University, mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses pengoperan lambang-lambang, ide, perasaan, pikiran kepada orang lain dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan *who says what in*

³⁴Andrik Purwasito, *Komunikasi Multikultural*, cet. 1 (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2003), hlm. 195

³⁵ Onong Uchjana Efendy, *Hubungan Masyarakat Suatu Study Komunikologis* (Bandung: Remaja Karya, 1992), hlm. 62

which channel to whom with what effect? (siapa, mengatakan apa, dengan saluran/media apa, kepada siapa, dan pengaruhnya bagaimana?).³⁶

Berdasarkan definisi komunikasi yang diutarakan oleh Lasswell tersebut, tampak adanya sejumlah komponen atau unsur-unsur yang merupakan persyaratan terjadinya komunikasi:

- a. *Source* atau komunikator: pihak yang menyampaikan pesan,
- b. *Messages* atau pesan: sesuatu yang disampaikan,
- c. *Channel* atau media: saluran yang digunakan dalam komunikasi,
- d. *Receiver* atau komunikan: pihak yang menerima pesan,
- e. *Effect*: dampak yang ditimbulkan.³⁷

Setiap unsur komunikasi di atas mempunyai peranan yang saling mendukung, sehingga dengan sendirinya proses komunikasi tersebut tercipta sebagai suatu sistem. Untuk menciptakan komunikasi yang efektif, pesan komunikasi harus jelas dan di mengerti oleh komunikan. Hal yang penting dalam komunikasi adalah bagaimana caranya agar suatu pesan yang disampaikan komunikator itu menimbulkan dampak atau efek tertentu pada komunikan. Dampak yang ditimbulkan dapat diklasifikasikan menurut kadarnya, yakni dampak kognitif, dampak efektif, dan dampak behavioral.

Dampak kognitif adalah dampak yang timbul pada komunikan yang menyebabkan dia menjadi tahu atau meningkat intelektualitasnya. Di sini pesan yang disampaikan komunikator ditujukan kepada pikiran sikomunikan. Dengan lain perkataan, tujuan komunikator hanyalah berkisar pada mengubah pikiran diri

³⁶ Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 62.

³⁷ Saodah Wok, dkk, *teori-teori komunikasi*,...hlm. 10- 12.

komunikasikan. Dampak efektif lebih tinggi kadarnya daripada dampak kognitif. Di sini tujuan komunikator bukan hanya sekadar supaya komunikan tahu, tetapi bergerak hatinya, menimbulkan peran tertentu, misalnya peran iba, terharu, sedih, gembira, marah, dan sebagainya. Dampak yang paling tinggi kadarnya adalah dampak behaviora, dampak yang timbul pada komunikan dalam bentuk perilaku, tindakan, atau kegiatan.³⁸

Dampak komunikasi diwujudkan dalam umpan balik komunikasi (*feedback communication*). Menurut Weed, Jr, umpan balik komunikasi ada empat kategori:

1. *Zero feedback*: umpan balik yang diterima dari komunikasi oleh komunikator tidak dimengerti/ dipahami tentang apa yang dimaksudkan komunikan.
2. *Positive feedback*: umpan balik dimengerti dan diterima sepenuhnya. Hal ini ditandai dengan persetujuan atau dukungan terhadap pesan yang termuat dalam komunikasi.
3. *Netral feedback*: informasi atau tanggapan yang disampaikan oleh komunikan kepada komunikator tidak relevan dengan masalah yang disampaikan komunikator.
4. *Negative feedback*: informasi yang diterima kembali oleh komunikator tidak mendukung atau mendapat tantangan dari komunikan yang datangnya berupa kritik terhadap pesan komunikator.³⁹

Komunikasi melibatkan sejumlah orang, di mana seseorang menyatakan sesuatu kepada orang lain. Jadi, yang terlibat dalam komunikasi itu adalah

³⁸ Amroeni Drajat, *Komunikasi Islam dan Tantangan Modernitas*, (Bandung: Citapustaka Mulya Sarana, 2008), hlm. 60

³⁹ Teguh Meinanda, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Bandung: Armico, 1981), hlm. 15- 16

manusia. Karena itu, komunikasi yang dimaksudkan di sini adalah komunikasi manusia atau dalam bahasa asing *human communication*, yang sering kali pula disebut komunikasi sosial atau *social communication*. Komunikasi manusia sebagai singkatan dari komunikasi antar manusia dinamakan komunikasi sosial atau komunikasi kemasyarakatan karena pada manusia-manusia yang bermasyarakat terjadinya komunikasi. Masyarakat terbentuk dari paling sedikit dua orang yang saling berhubungan dengan komunikasi sebagai penjalannya.⁴⁰

Selain itu dalam kehidupan sehari-hari, komunikasi yang baik sangat penting untuk berinteraksi antarpersonal ataupun antarmasyarakat agar terjadi keserasian dan mencegah konflik dalam hubungan masyarakat. Dalam hubungan bilateral antarnegara diperlukan juga komunikasi yang baik agar hubungan tersebut dapat berjalan dengan baik.

2. Pengertian Pola

Pola adalah bentuk atau model (atau, lebih abstrak, suatu set peraturan) yang biasa dipakai untuk membuat atau untuk menghasilkan suatu bagian dari sesuatu, khususnya jika yang ditimbulkan cukup mencapai suatu untuk pola dasar yang dapat ditunjukkan atau terlihat. Tujuan membuat pola itu adalah salah satu cara supaya hasil karya yang dihasilkan menjadi lebih bagus dan lebih menarik. Agar lebih sempurna dan supaya tidak terjadi kekeliruan dalam pembuatan karya.⁴¹

3. Pengertian Pola Komunikasi

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia pola diartikan sebagai bentuk (struktur) yang tepat. Komunikasi adalah proses penciptaan arti terhadap gagasan

⁴⁰ Amroeni Drajat, *Komunikasi Islam dan Tantangan Modernita...* hlm. 61

⁴¹ <http://www.google.co.id/search?q=fungsi+pola&oq=fungsi+pola&aqs=chrome.369i57j015.10609j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8>, Diakses pada Tanggal 14 Januari 2017, pukul 20.00 WIB.s

atau ide yang disampaikan. Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih dengan cara yang tepat sehingga maksud dapat dipahami. Dengan demikian, pola komunikasi disini dapat dipahami sebagai pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam pengiriman dan penerimaan pesan dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami.⁴²

C. Hambatan Dalam Komunikasi

Ada banyak hal yang dapat menghambat proses komunikasi antara lain sebagai berikut:

1. Alat pendengar atau penglihatan komunikasi kurang baik.
2. Alat komunikasi yang kurang memadai seperti gangguan pengeras suara, kerusakan pada stasiun televisi, gangguan saluran telepon, dan lain-lain.
3. Perbedaan persepsi tentang pesan yang disampaikan, baik yang terkait dengan istilah maupun budaya.
4. Penggunaan bahasa atau istilah yang tidak dapat dipahami komunikan.
5. Situasi dan kondisi yang kurang mendukung seperti udara yang terlalu panas, cuaca yang mendung, suasana terkabung, dan lain-lain.
6. Konsentrasi komunikator atau komunikan yang kurang.⁴³

D. Tujuan Dan Fungsi Komunikasi

Adapun tujuan dan fungsi komunikasi diantaranya sebagai berikut:

1. Agar menjadi tahu (*to secure understanding*) dan memberitahukan (*surveillance*), misalnya antar hubungan pergaulan sehari-hari, surat edaran, pengumuman, pemberitahuan, dan sebagainya.

⁴² Syaiful Bahri Djamarah, *Pola Komunikasi Orang Tua Dan Anak Dalam Keluarga*, (Jakarta: PT. Reneka Cipta, 2004), hlm.1

⁴³ Ahmad Yani, *Bekal menjadi Khatib & Mubalig*, (Jakarta: Al-Qalam, 2005), hlm. 31-32

2. Menilai masukan (*input*) atau hasil (*output*) atau suatu pola pemikiran. Misalnya umpan balik tanggapan atas pendapatan, evaluasi anggaran, penilaian rencana, dan sebagainya.
3. Mengarahkan atau diarahkan, misalnya menejer mengarahkan sumber tenaga, material, uang, petunjuk pelaksanaan, petunjuk teknis, dan sebagainya.
4. Memengaruhi dan dipengaruhi, misalnya motivasi, persuasi, stimulasi, dan sebagainya.
5. Mengandung beberapa fungsi insidental atau netral yang tidak langsung memengaruhi tercapainya tujuan dan hubungan dalam pergaulan sosial.
6. Dari paparan tersebut, terlihat bahwa komunikasi dapat menciptakan rasa pemahaman, tingkat penerimaan, (*common understanding or mutual agreement*), dan motivasi, didalam keberhasilan melalui komunikasi.⁴⁴

E. Bentuk Dasar Komunikasi

Menurut bentuknya komunikasi dapat dikelompokkan menjadi komunikasi verbal dan nonverbal. Komunikasi dapat dilakukan secara efektif jika seorang komunikator atau pengirim pesan mampu mengkomunikasikan kedua bentuk komunikasi dengan baik. Sebagai contoh pesan akan lebih mudah dimengerti jika komunikasi verbal atau kata-kata yang digunakan oleh komunikasi nonverbal seperti berbagai gerakan tangan atau ekspresi wajah.

1. Komunikasi verbal

Terdapat empat jenis komunikasi verbal yang selalu digunakan di lingkungan bisnis yaitu berbicara, menulis, membaca dan mendengarkan. Suatu penelitian yang menggunakan kalangan bisnis sebagai respondennya menunjukkan bahwa

⁴⁴ *Ibid.* hlm 19-20

kaum bisnis menggunakan sebagian besar waktunya untuk mendengarkan dan berbicara.

2. Komunikasi nonverbal

Bandingan dengan komunikasi verbal, komunikasi nonverbal lebih tidak berstruktur, lebih sulit dipelajari, dan bersifat lebih spontan.⁴⁵

F. Komunikasi Formal Dan Informal

Komunikasi formal ialah komunikasi resmi yang menempuh jaringan organisasi struktur formal, dimana informasi secara tegas diatur dan ditentukan dalam struktur organisasi atau komunikasi yang berhubungan erat dengan proses penyelenggaraan kerja dan bersumber dari perintah-perintah resmi dapat berlangsung dari atas kebawah.

Komunikasi informal adalah komunikasi yang menempuh saluran yang sering disebut “selentingan” yaitu suatu jaringan yang biasanya jauh lebih cepat dibandingkan dengan saluran resmi. Informasi ini muncul dari interaksi diantara orang-orang. Dalam istilah komunikasi selentingan digambarkan sebagai metode penyampaian laporan rahasia tentang orang-orang dan peristiwa yang tidak mengalir melalui saluran perusahaan yang formal.

G. Komunikasi dalam Perspektif Alquran

Alquran menginformasikan bahwa ajaran Islam itu lengkap, antara lain meliputi bidang- bidang idiologi baik berupa, politik, ekonomi, sosial dan budaya. Alquran menggunakan dakwah untuk istilah komunikasi. Alquran menginformasikan tentang komunikasi yang terdapat dalam surah Thoha ayat 25- 28 yang berisikan:

⁴⁵ Sri Astuti Pratminingsih, *komunikasi Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm. 6-7

قَالَ رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي ﴿٢٥﴾ وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي ﴿٢٦﴾ وَأَحْلِلْ عُقْدَةً مِّن لِّسَانِي ﴿٢٧﴾ يَفْقَهُوا قَوْلِي ﴿٢٨﴾

Artinya: 25. berkata Musa: "Ya Tuhanku, lapangkanlah untukku dadaku, 26. dan mudahkanlah untukku urusanku, 27. dan lepaskanlah kekakuan dari lidahku, 28. supaya mereka mengerti perkataanku.⁴⁶

Ayat tersebut mengabadikan doa nabi Musa as yang memohon kepada Allah Swt agar beliau dikaruniakan kefasihan atau kemampuan dalam berbicara yang sangat diperlukan dalam berdakwah agar apa yang didakwahkan beliau dapat dipahami oleh umatnya. Hal ini merupakan indikasi bahwa kemampuan berbicara sangat diperlukan dalam menjalankan aktifitas dakwah. Didalam surah lain terdapat unsur- unsur komunikasi yang terdapat pada surah An Naml ayat 18, 22, 23, 28, 30 dan 31:

حَتَّىٰ إِذَا أَتَوْا عَلَىٰ وَادِ النَّمْلِ قَالَتْ نَمْلَةٌ يَأْتِيهَا النَّمْلُ ادْخُلُوا مَسْكِنَكُمْ لَا تَحْطَمَنَّكُمْ سُلَيْمَنُ وَجُنُودُهُ وَهُمْ لَا يَشْعُرُونَ ﴿١٨﴾ فَمَكَثَ غَيْرَ بَعِيدٍ فَقَالَ أَحَطْتُ بِمَا لَمْ تَحِطْ بِهِ وَجِئْتُكَ مِن سَبَإٍ بِنَبَأٍ يَقِينٍ ﴿٢٢﴾ إِنِّي وَجَدْتُ امْرَأَةً تَمْلِكُهُمْ وَأُوتِيَتْ مِن كُلِّ شَيْءٍ وَلَهَا عَرْشٌ عَظِيمٌ ﴿٢٣﴾ أَذْهَبَ بِكِتَابِي هَذَا فَأَلْقَاهُ إِلَيْهِمْ ثُمَّ تَوَلَّىٰ عَنْهُمْ فَانْظُرْ مَاذَا يَرْجِعُونَ ﴿٢٨﴾ إِنَّهُ مِن سُلَيْمَنَ وَإِنَّهُ بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ﴿٢٩﴾ أَلَا تَعْلَمُونَ عَلَىٰ وَأْتُونِي مُسْلِمِينَ ﴿٣١﴾

Artinya: 18. hingga apabila mereka sampai di lembah semut berkatalah seekor semut: Hai semut-semut, masuklah ke dalam sarang-sarangmu, agar kamu tidak diinjak oleh Sulaiman dan tentaranya, sedangkan mereka tidak menyadari, 22. Maka tidak lama kemudian (datanglah hud-hud), lalu ia berkata: "Aku telah mengetahui sesuatu yang kamu belum mengetahuinya; dan kubawa kepadamu dari negeri Saba suatu berita penting yang diyakini, 23. Sesungguhnya aku menjumpai seorang wanita yang memerintah mereka, dan Dia dianugerahi segala sesuatu serta mempunyai singgasana yang besar, 28. Pergilah dengan (membawa)

⁴⁶ Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanlema, 2009), hlm. 313

suratku ini, lalu jatuhkan kepada mereka, kemudian berpalinglah dari mereka, lalu perhatikanlah apa yang mereka bicarakan, 30. Sesungguhnya surat itu, dari Sulaiman dan Sesungguhnya (isi)nya: "Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang", 31. bahwa janganlah kamu sekalian Berlaku sombong terhadapku dan datanglah kepadaku sebagai orang-orang yang berserah diri".⁴⁷

Ada beberapa kata kunci yang digunakan Alquran, sebagaimana tercantum dalam ayat- ayat di atas, untuk mengungkapkan tentang unsur- unsur komunikasi.

Diantaranya adalah *alnaml*, *imraat*, *makatsa*, dan *bikitabi*. Perkataan *alnaml* dalam firman Allah Swt tersebut berarti semut. Allah Swt menceritakan bahwa ketika nabi Sulaiman As mendengar komunikasi yang terjadi antara sesama semut beliau meresponnya dengan senyum. Hal ini menunjukkan bahwa nabi Sulaiman As sangat memahami pesan-pesan yang disampaikan seekor semut kepada yang lainnya. Pesan itu berisi perintah berlindung ke dalam sarangnya agar tidak terinjak-injak oleh nabi Sulaiman dan para tentaranya.

Kata kunci kedua *imraat* yang berarti perempuan atau wanita. Menurut pakar tafsir yang dimaksud dengan kata *imraat* adalah seorang raja wanita yang memerintah negeri Saba ketika itu yaitu Ratu Balqis. Kata kunci ketiga adalah ungkapan *makatsa* yang berarti ia datang yakni burung hud-hud yang menyampaikan berita tentang negeri Saba dan penduduknya ke hadapan nabi Sulaiman As. Kata kunci keempat atau terakhir adalah *bikitabi* yang berarti tulisanku. Menurut para mufassirin ungkapan *bikitabi* dalam firman Allah Swt tersebut adalah surat nabi Sulaiman As yang dikirim beliau kepada Ratu Balqis melalui perantaraan burung hud-hud dan surat ini berisi permintaan beliau kepada raja wanita tersebut untuk datang kehadapan beliau menyerahkan diri. Apabila dicermati, maka dalam ayat-ayat tersebut memuat 5 unsur komunikasi yakni:

⁴⁷ Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanlema, 2009), hlm. 378- 379

- a. Sumber yakni nabi Sulaiman As.
- b. Pesan yakni surat nabi Sulaiman As.
- c. Saluran yaitu burung hud-hud.
- d. Penerimaan pesan yakni Ratu Balqis.
- e. Respon penerima yakni kedatangan Ratu Balqis di hadapan nabi Sulaiman As untuk menyerahkan diri.⁴⁸

H. Manusia, Agama dan Kesehatan Mental

a. Pengertian manusia

Manusia merupakan makhluk yang paling sempurna, terdiri dari dua unsur, yaitu unsur jasmani dan rohani. Kebutuhan jasmani dapat dipenuhi dengan pembangunan fisik material sedang kebutuhan rohani dapat terpenuhi dengan hal yang bersifat in material. Kebutuhan rohani itu berupa ketenangan dan kedamaian yang ada dalam diri manusia tersebut.⁴⁹

b. Pengertian Agama

Dalam bahasa sansekerta disebutkan arti agama terdiri dari dua kata, yaitu A artinya tidak sedangkan Gama artinya kacau. Jadi, Agama dimaksudkan sebagai ajaran yang datang dari tuhan diamalkan manusia supaya terhindar dari kekacauan. Ajaran agama memang menjamin jika manusia mengamalkan ajaran tuhan mereka akan aman tenteram dan sejahtera.⁵⁰

Sedangkan dalam bahasa Alquran, agama sering disebut *addin* yang artinya hukum, kerajaan, kekuasaan, tuntunan, pembalasan, dan kemenangan. Agama (*addin*) adalah hukum serta permisalan yang berisi tuntutan cara penyerahan

⁴⁸ Amroeni Drajat, *Komunikasi Islam dan Tantangan Modernitas*, ... hlm. 127- 129

⁴⁹ Lely Risnawati Daulay, *Ilmu Alamiah Dasar, Budaya, dan Sosial Dasar* (Medan: IAIN Pres, 2002), hlm. 88

⁵⁰ Rusmin Tumanggor, *Ilmu Jiwa Agama* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014), hlm. 3

mutlak dari hamba kepada tuhan yang maha pencipta melalui susunan pengetahuan dalam pikiran, pelahiran sikap serta gerakan tingkah laku, yang di dalamnya tercakup *akhlaqul karimah* (akhlak mulia) yang di dalamnya terliput moral, susila, etika, tata krama, budi pekerti terhadap tuhan, serta semua ciptaannya.

Agama bertujuan untuk mencapai kedamaian rohani dan untuk mencapai kedamaian ini harus diikuti dengan syarat yaitu percaya dengan adanya Tuhan Yang Maha Esa, yang menciptakan dan memelihara semua yang ada di bumi ini.⁵¹

c. Defenisi Kesehatan Mental

Kesehatan Mental (*mental hygiene*) adalah ilmu yang meliputi sistem tentang prinsip-prinsip, peraturan-peraturan serta prosedur-prosedur untuk mempertinggi kesehatan rohani. Orang yang sehat mentalnya adalah orang dalam rohani atau dalam hatinya selalu mersa tenang, aman dan tentram.⁵² Menurut H.C. Witherington “permasalahan kesehatan mental menyangkut pengetahuan serta prinsip-prinsip yang teradap lapangan psikologi, kedokteran, psikiatri, biologi, sosiologi dan agama”.

Dalam ilmu kedokteran dikenal dengan istilah *psikosomatik* (kejiwabadian) maksudnya adalah untuk menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang erat antara jiwa dan badan. Jika jiwa berada dalam kondisi yang kurang normal seperti susah, cemas, gelisah dan sebagainya, maka badan turut menderita.

Menurut Zakiah Daradjat, kesehatan mental adalah terwujudnya keserasian yang sungguh-sungguh antara fungsi-fungsi kejiwaan dan terciptanya penyesuaian diri

⁵¹ Lely Risnawati Daulay, *Ilmu Alamiah Dasar...* hlm. 88

antara manusia dengan dirinya sendiri dan lingkungannya, berlandaskan keimanan dan ketaqwaan, serta bertujuan untuk mencapai hidup yang bermakna dan bahagia di dunia dan di akhirat.⁵³

d. Hubungan Agama dan Kesehatan Mental

Beberapa temuan di bidang kedokteran dijumpai sejumlah kasus yang membuktikan adanya hubungan tersebut, jiwa (*psyche*) dan badan (*soma*). Orang yang merasa takut, langsung kehilangan nafsu makan atau buang-buang air. Atau dalam keadaan kesal dan jengkel, perut seseorang merasa kembung. Dan istilah makan hati berulam jantung merupakan cerminan tentang adanya hubungan antara jiwa dan badan sebagai hubungan timbal balik, jiwa sehat badan segar dan badan sehat jiwa normal.⁵⁴

Sejumlah kasus yang menunjukkan adanya hubungan antara faktor keyakinan dengan kesehatan jiwa atau mental tampaknya sudah disadari pada ilmuan beberapa abad yang lalu. Misalnya pernyataan Carel Gustav Jung “diantara pasien saya yang setengah baya, tidak seorangpun yang penyebab penyakit kejiwaannya yang tidak dilatarbelakangi oleh aspek agama”.⁵⁵

Hubungan antara kejiwaan dan agama dalam kaitannya dengan hubungan antara agama sebagai keyakinan dan kesehatan jiwa, terletak pada sikap penyerahan diri seseorang terhadap kepada suatu kekuasaan yang maha tinggi. Sikap pasrah yang serupa itu diduga akan memberi sikap optimis pada diri seseorang sehingga muncul perasaan positif seperti rasa bahagia, senang, puas, sukses, merasa dicintai, dan rasa aman. Sikap emosi yang demikian merupakan bagian dari kebutuhan asasi manusia sebagai makhluk yang bertuhan. Maka dalam

⁵³ Ramayulis, *psikologi Agama*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2002) hlm. 144

⁵⁴ *Ibid*, hlm. 116

⁵⁵ Ramayulis, *psikologi Agama*... hlm. 116- 117

kondisi yang serupa itu, manusia berada dalam keadaan tenang dan normal, yang oleh Muhammad Mahmud Abd Alqodir berada dalam keseimbangan persenyawaan kimia dalam hormon tubuh. Dengan kata lain, kondisi yang demikian menjadi manusia pada kondisi kodratnya sesuai dengan fitrah kejadiannya, sehat jasmani dan rohani.

Makna hidup paripurna bersifat mutlak dan universal, seta dapat saja dijadikan landasan dan sumber makna hidup pribadi. Di sinilah barang kali letak peranan agama dalam membina kesehatan mental berdasarkan pendekatan logoterapi. Logoterapi menunjukkan tiga bidang kegiatan yang secara potensial memberi peluang kepada seseorang untuk menemukan makna hidup bagi dirinya. Kegiatan itu adalah:

1. Kegiatan berkarya, bekerja dan mencipta, serta melaksanakan dengan sebaik-baiknya tugas dan kewajiban masing-masing.
2. Keyakinan dan penghayatan atas nilai-nilai tertentu (kebenaran, keindahan, kebajikan, keimanan dan lainnya).
3. Sikap tepat yang diambil dalam keadaan dan penderitaan yang tidak terelakkan lagi.

Dalam menghadapi sikap yang tidak terhindarkan lagi pada kondisi yang ketiga menurut logoterapi, maka ibadah merupakan salah satu yang dapat digunakan untuk membuka pandangan seseorang akan nilai-nilai potensial dan makna hidup yang terdapat dalam dirinya dan sekitarnya.⁵⁶

⁵⁶ Ramayulis, *psikologi Agama...* hlm. 120- 122

e. Kesehatan Mental dalam Alquran

Alquran sebagai sumber ajaran Islam kebenarannya bersifat hakiki dan tidak ada keraguan dalamnya karena diturunkan oleh Allah Swt. Oleh karena itu apapun bentuk pengungkapan Alquran setiap orang beriman ataupun orang yang mempergunakan akal sehatnya pasti akan menerima dan mengaku kebenarannya.

Disamping beberapa kesehatan mental tersebut, didalam Alquran juga banyak terdapat ayat-ayat yang berkaitan dengan uraian defenisi mental, meliputi hubungan manusia dengan dirinya sendiri, sesama manusia, lingkungan dan tuhan. Tujuan semuanya untuk mendapatkan hidup bermakna dan bahagia di dunia dan di akhirat. Secara simple Alquran menyatakan dengan kalimat *ama nu wa amilu alsalihat* diberbagai tempat.

Dalam kontek ini tidaklah salah kiranya kalau kalimat *ama nu wa amilu alsalihat* dianalogikan dengan mengembangkan dan memanfaatkan potensi manusia. Lebih lanjutnya Alquran telah menjelaskan sikap manusia dalam usahanya mengembangkan dan memanfaatkan potensi tersebut, yang secara makro dapat di klasifikasika menjadi dua kelompok, yaitu ashaab alyamin dan ashab alyimal, sebagai contoh ayat-ayat berikut:

1. Yang berkaitan dengan hubungan manusia dengan dirinya sendiri (*habl min alnafs*). Dalam hubungan ini, manusia mengembangkan dan memanfaatkan potensinya dalam bentuk *amr maruf wa nahi munkar* atau sebaliknya mengubar hawa nafsu yang ada pada dirinya. Firman Allah Swt surah Ali Imran 110:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ
وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿١١٠﴾

Artinya: kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.⁵⁷

2. Yang berkaitan dengan hubungan manusia dengan sesama manusia (*habl min nafs*).

f. Manusia dalam Pandangan Psikolog dan Psikologi Islam

Manusia dalam pandangan psikologi Islam digabung dari psikologi analisa, psikologi behavior dan psikologi humanis. Menurut Hanna Djumhana, psikologi humanis lebihh mendekati pandangan Islam. Perbedaannya memahami konsep spiritual (*neotik*) dalam humanis itu berbeda dengan spiritual dalam pandangan agama. Menurut Baharuddin, ia memperdalam maksud perbedaan tersebut. Perbedaan tersebut mengenai konsep aktualisasi diri, yaitu konsep aktualisasi menurut psikologi humanistik. Psikologi umum, menurut Erik From menggambarkan tipologi karakter manusia. Berdasarkan pembahasan manusia dalam Alquran dan psikologi Islam, dapat dikelompokkan kedalam dimensi-dimensi manusia yang telah dibahas sebelumnya, seperti:

⁵⁷ Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanlema, 2009), hlm. 66

1. Tipe manusia menegakkan akalnya dengan tiang rukun Islam yang dijalankan oleh seorang Muslim.
2. Tipe manusia memelihara ruhnya yang dipotong oleh orang beriman dalam menghayati rukun Iman.
3. Tipe manusia yang menghidupkan hatinya yang dipsak oleh orang beruntung beruntung yang mensucikan jiwanya dalam menghadirkan Allah Swt di segala tempat (*ihsan*).
4. Tipe manusia mengendalikan dan mengarahkan nafsunya menjadi tenteram dengan ditahan oleh manusia yang bernafsu *muthmainnah* dalam menerapkan keikhlasan dan ketulusan hati manusia.
5. Tipe manusia menampilkan *jism*-nya dan lingkungannya yang dipotong oleh manusia sebagai khalifah di muka bumi.
6. Tipe manusia memelihara kemanusiaannya sebagai hamba Allah Swt di muka bumi.
7. Tipe manusia menjaga daya pencerapnya (imajinasi, pengingat, estimasi, representasi, pancaindra bersama) dan pendorong (syahwat, emosi, dan penggerak otot) sebagai potensi/jiwa hewaniyahnya.
8. Tipe manusia menjaga reproduksi, tumbuh, dan nurti gizi yang halal dan baik sebagai jiwa nabati.
9. Tipe manusia memilih dan manajemen keinginannya sebagai hamba Allah Swt dan khalifah.
10. Tipe manusia mengikuti hawa nafsunya.⁵⁸

Badan (*al-jism*) yang tidak memiliki daya akan hancur perlahan setelah akal, qalbu, nafsu, mengabaikan dan merusaknya kemudian ruh meninggalkan raga.

⁵⁸ Armawati Arbi, *Psikologi Komunikasi dan Tabligh*, (Jakarta: Amzah, 2012), hlm. 53- 55

Itulah tepe-tipe manusia yang diungkap oleh Alquran dan para ilmuwan. Muhammad Utsman Najati mengutip ayat dan sabda Rasul, bahwa keseimbangan dalam kepribadian manusia adalah hal yang penting melalui surah Alqashash (28) 77:

وَأَتَّبِعْ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الْدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: 77. dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.⁵⁹

I. Polisi dan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Polisi

Istilah polisi berasal dari bahasa belanda politien yang mengambil dari bahasa latin politia bersal dari kata Yunani *politeia* yang berarti warga kota atau pemerintahan kota. Namun selain polisi, ada pula lembaga polisi diluar Polri yang tugasnya berbeda dengan polisi pada umum nya, di Indonesia terdapat beberapa lembaga kepolisian tertentu dengan berbagai karateristik dan umumnya cakupan kerja nya lebih terbatas pada wilayah dan tugas tertentu, seperti:

1. Polisi Pamong Praja (Pol PP), satuan dikomandoi seorang Mantri Polisi

Pamong Praja (MP PP) setingkat di bawah camat (dulu disebut Asisten Wedana). MP PP dulu bertanggungjawab kepada Wedana.

⁵⁹ Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanlema, 2009), hlm. 394

2. Polisi Kehutanan Indonesia (Polhut), adalah polisi yang bernaung dibawah kementerian kehutanan, dibentuk sebagai lembaga penegak hukum yang bertugas mengamankan, melindungi dan mengawasi hutan berikut ekosistemnya serta aktivitas yang berkaitan.
3. Polisi Khusus Lembaga Pemasyarakatan (Polsuspas), adalah polisi dibawah naungan Kementerian Hukum dan HAM yang bertugas sebagai penjaga para narapidana di lembaga pemasyarakatan.
4. Polisi Khusus Kereta Api (Polsuska), adalah polisi milik PT Kereta Api (PT KAI) yang bertugas menjaga kelancaran perjalanan kereta api dari gangguan keamanan dan lainnya.⁶⁰

Polisi merupakan suatu pranata umum sipil yang menjaga ketertiban, keamanan dan penegakan hukum diseluruh wilayah Negara. Kepolisian adalah salah satu lembaga penting yang memainkan tugas utama sebagai penjaga keamanan, ketertiban dan penegakan hukum. Sehingga lembaga kepolisian pastilah ada di seluruh Negara berdaulat.

b. Pengertian Sumber Daya Manusia

Ada beberapa pengertian sumber daya manusia, yaitu:

1. Sumber Daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
2. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal.⁶¹

⁶⁰ <https://id.wikipedia.org/wiki/Polisi> diakses tanggal 5 September 2018 pukul 12. 00 Wib

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan akal, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan, informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.⁶²

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.⁶³

Pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian sumber daya manusia secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian sumber daya manusia secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi,

⁶¹ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 8

⁶² *Ibid*, hlm. 11

⁶³ https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia diakses tanggal 29 Agustus 2018 pukul 11.

baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

c. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut Heidrachman, yaitu:

1. Untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.
2. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

Simamora juga mengemukakan tentang tujuan pengembangan sumber daya manusia dengan istilah tujuan pengembangan yaitu:

- a. Memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan.
- b. Memutakhirkan kinerja karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi lebih kompeten.
- d. Membantu memecahkan persoalan operasional.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- f. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.⁶⁴

J. Kajian Terdahulu

1. Skripsi, judul: *Pola Komunikasi Forum Umat Islam Dalam Menolak pengusuran Masjid Di Kota Medan*. Penelitian dengan jenis kualitatif yang ditulis oleh Fadilah Lubis menyimpulkan bahwa pola komunikasi yang digunakan Forum Umat Islam adalah pola komunikasi roda yang

⁶⁴ Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, *manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 60

membicarakan suatu informasi diterima terlebih dahulu dari pimpinan menuju ke anggota-anggotanya. Sedangkan dalam penelitian ini menjelaskan bahwasannya peneliti menggunakan pola komunikasi pembangunan dan pola komunikasi roda. Dengan membangun mental yang kuat terhadap kedisiplinan Polri belum cukup untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Pola rodalah yang mengatur organisasi yang telah ada supaya berjalan dengan baik tidak semerta-merta bertindak sendiri akan tetapi suatu informasi diterima terlebih dahulu dari pimpinan menuju ke anggota-anggotanya agar tidak terjadinya kesalah pahaman dari atasan kepada bawahan.

2. Skripsi, judul: *Pola Komunikasi Sosial Masyarakat Muslim Dan Non Muslim Dalam Membangun Kerukunan Antar Umat Beragama Dikelurahan Sidoredjo Kecamatan Medan Tembung*. Penelitian dengan jenis kualitatif yang ditulis oleh Ayu Wahyuni Hasibuan menyimpulkan bahwa pola komunikasi sosial yang diterapkan masyarakat muslim dan non muslim dalam membangun kerukunan antar umat beragama adalah dengan saling menerapkan sikap menerima, saling mempercayai, saling tolong menolong dan menerapkan prinsip berfikir positif diantara masyarakat muslim dan non muslim. Sedangkan dalam penelitian ini menjelaskan bahwasannya peneliti menggunakan pola komunikasi pembangunan dan pola komunikasi roda. Dengan membangun mental yang kuat terhadap kedisiplinan Polri belum cukup untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Pola rodalah yang mengatur organisasi yang telah ada supaya berjalan dengan baik tidak semerta-merta bertindak sendiri akan tetapi suatu informasi diterima terlebih dahulu dari

pimpinan menuju ke anggota-anggotanya agar tidak terjadinya kesalahan pemahaman dari atasan kepada bawahan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan pendekatan penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif melalui ilmu komunikasi yaitu dengan menggambarkan apa adanya, sesuai dengan situasi yang ada dan menekankan pada pendeskripsian. Pendekatan kualitatif digunakan karena tujuan bukan menggambarkan karakteristik populasi atau menarik kesimpulan yang berlaku pada populasi, tetapi lebih terfokus pada pendeskripsian fenomenal sosial.

Adapun objek yang diteliti adalah Pola komunikasi Pembinaan Mental Polri dalam Meningkatkan Kinerja Personil Di Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan peneliti adalah Jalan Tanjung Morawa Km. 10.5, Timbang Deli, Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara yang merupakan alamat Polisi Daerah Sumatera Utara.

C. Informan Penelitian

Penentuan informan dalam penelitian ini didasarkan kepada pertimbangan tertentu, yakni karena dipandang dapat memberikan data yang valid secara maksimal. Informan penelitian ini adalah para Personil Kepolisian yang ada di Kepolisian Daerah Sumatera Utara yaitu:

1. Kombes Pol Drs. IK. Suardana sebagai Kepala Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

2. Akbp Jhoni Sitepu sebagai Kepala Bagian Keperawatan Personil (kabagwatpers) Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
3. Kompol H. Herwansyah Putra SH,M,Si Sebagai Kasubag Rohani dan Jasmani Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
4. Ahmad Rudy Sihaloho, MA sebagai kasubag Rilmat Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

Semua personil kepolisian dibina baik itu yang punya masalah maupun tidak. Penulis menuliskan nama anggota personil tiga diantara personil tersebut:

1. Samsul Yahya Panjaitan
2. Brigadir Abdul Makmur Harahap
3. Bripda Widya Sari

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber data primer yaitu data utama yang diperoleh dari informan yang didapat dari hasil wawancara.
2. Sumber data sekunder yaitu data yang peneliti peroleh dari buku-buku dan literatur yang terkait dengan permasalahan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka pengumpulan data dan memperoleh informasi, penulis menggunakan beberapa teknik, yaitu:

- a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu cara untuk mendapatkan data dari informan. Adapun jenis wawancara yang digunakan adalah terstruktur. Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif mengandalkan pengamatan dan

wawancara, yang sebelumnya peneliti sudah siap menyiapkan catatan-catatan yang bersikan pokok-pokok isi pembicaraan. Teknik dan prosedur pengumpulan data pada penelitian ini penelitian akan melakukan *in depth interview* (wawancara mendalam) dengan bertatap muka antara pewawancara dengan responden.⁶⁵ Dengan beberapa orang yang terkait dengan judul penelitian.

b. Observasi Partisipan

Observasi Parsitipan berarti mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti, yaitu tentang bagaimana kecenderungan personil kepolisian dalam melakukan kegiatan keagamaan dan dampaknya terhadap diri polri pribadi di Kepolisian Daerah Sumtera Utara.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan memperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan.⁶⁶ Penelitian ini menggunakan dokumentasi karena untuk menjadikan bukti dan memperkuat data yang diperoleh dari hasil penelitian.

F. Teknik Menjaga Keabsahan Data

a. Member Check

Tujuan mengadakan member check adalah agar informasi yang telah diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan laporan dapat sesuai dengan apa yang diperoleh informan dan key informan. Member check ini dilakukan setiap akhir wawancara dengan cara mengulang secara garis besar jawaban atau pandangan sebagai data berdasarkan catatan peneliti tentang apa yang telah

⁶⁵ Rusady Ruslan, *Metode Penelitian Publik Relations dan Komunikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2012), hlm. 23

⁶⁶ Barowi dan Suwandi, *Memahami penelitian kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 158

dikatakan responden. Tujuan ini dilakukan agar responden dapat memperbaiki apa yang tidak sesuai menurut mereka, mengurangi atau menambah apa yang masih kurang. Member check ini dilakukan selama penelitian ini berlangsung sewaktu wawancara secara formal maupun informal.⁶⁷

G. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu:

1. Reduksi Data dapat diartikan sebagai proses pemilihan pemusatan perhatian pada penyederhana, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan.
2. Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
3. Menarik kesimpulan atau verifikasi adalah penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Makna-makna yang muncul dari data harus di uji kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya, yakni merupakan validitasnya.⁶⁸

⁶⁷ [Googleweblight.com/i?u=http// keabsahan-data-instrumen-penelitian.htm](http://keabsahan-data-instrumen-penelitian.htm)&hl=id-ID di akses 10 April 2018 pukul 14:00 wib

⁶⁸ Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif: Bukusumber Tentang Metode-Metode Baru*, (Jakarta : penerbit Universitas Indonesia (UI-Pers), 1992, hlm. 19

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Sejarah Perkembangan Polisi Daerah Sumatera Utara

1. Polisi pada zaman penjajahan Belanda

Pada zaman penjajahan Belanda dikenal dengan polisi kota sebagaimana sebutannya, polisi jenis ini hanya dipekerjakan di kota-kota saja, kemudian juga ada polisi bersenjata, polisi ini bertugas di daerah-daerah yang baru ditaklukan oleh Militer, namun pada Tahun 1920 polisi bersenjata ini dihapuskan dan diganti dengan polisi lapangan dan mereka diberi tugas di daerah-daerah luar kota. Jenis ini adalah Reserse Daerah (Gewestelijke Recherche) inilah polisi yang menjalankan tugas intelijen, yang paling terkenal dari polisi ini yang masuk ke lapangan politik yang disebut Dinas Intelijen Polisi yang bertugas khusus menangani kejahatan politik, memata-matai dan menangkap tokoh-tokoh pergerakan yang melawan kebijakan pemerintahan Hindia Belanda. Disamping itu ada polisi perkebunan yang diperkerjakan menjaga keamanan di perkebunan, yang bertugas mengatasi berbagai persoalan misalnya persoalan upah atau persoalan yang terkait perkebunan.

Perbaikan demi perbaikan sudah dilakukan Belanda atas organisasi kepolisian, misalnya diberlakukan peraturan tata usaha kehakiman dan tata usaha kepolisian. Reorganisasi kepolisian tersebut dilakukan sebab selama ini tugas kepolisian pada hakekatnya dilakukan oleh pegawai Belanda, residen maupun para pamong. Reorganisasi terus dilakukan, belakangan dikenal dengan istilah “Opas”, dan sistem kepangkatan polisi sudah diberlakukan seperti pangkat inspektur untuk opsir polisi. Meski diorganisasi, tapi konsep polisi umum masih

campur baur dengan polisi kampung, yaitu polisi umum dapat gaji dan diikat dengan ketentuan dinas, sementara polisi kampung menjaga kampung sendiri, dan tanpa digaji (yang disebut polisi tanpa gaji).

Organisasi Kepolisian Zaman Belanda bermula dalam bentuk yang sederhana dan upaya perbaikan kepolisian dilakukan dengan lamban dan dibentuk sesuai dengan keinginan penjajah. Polisi sebagai alat kekuasaan dan menjadi bagian dari mesin birokrasi penjajahan, sehingga polisi ditakuti oleh rakyat dan polisi sekaligus sebagai hukum. Oleh karena itu, polisi dijamin penjajahan sangatlah ditakuti dan untuk menjaga image Polisi Kolonial ternyata bukanlah pekerjaan gampang.

Dalam perjalanan Dewan Hindia Belanda pernah membuat rencana reorganisasi yang lengkap untuk Kepolisian pada umumnya. Penyusunan organisasi kepolisian diseluruh Hindia Belanda mencakup pendidikan pegawai, ikatan dinas dan asrama. Pendidikan dipandang sangat perlu untuk mengawasi organisasi kepolisian serta mengoptimalkan tugas- tugas dan kewajiban kepolisian.

Kemudian berbagai perubahan dan perbaikan dilakukan oleh Belanda atas institusi kepolisiannya, kewajiban tiap anggota polisi makin jelas, gaji yang pasti dan tugas harus dilaksanakan hingga masa pension. Jumlah Polisi makin bertambah dan sejumlah kantor mulai dibangun di daerah-daerah. Kemudian didirikan sekolah polisi, pada awal sekolah polisi ada di Batavia. Pada tahun 1920 dipindahkan ke Bogor dan tahun 1925 dipindahkan lagi ke Sukabumi.

2. Polisi Pada Zaman Penjajahan Jepang

Pada saat kedatangan Jepang di Indonesia 8 Maret 1942, para komandan Polisi berkebangsaan Belanda ditangkap dan ditahan, sebagian lainnya melarikan diri sehingga mengakibatkan minimnya anggota polisi yang tersisa, terutama unjuk jabatan pimpinan yang dulu dipegang Belanda, maka jabatan Kepala Polisi Kota Komandan Detasemen Polisi Lapangan Dan Sejumlah Jabatan lainnya jatuh ketangan Polisi Pribumi.

Di zaman Jepang terjadi kelaparan dimana-mana pada hal zaman Belanda hidup cukup tenang. Awalnya sayup terdengar hanyalah kebaikan Jepang belaka, namun setelah bebra lama kabar baik tentang Jepang itu seperti setetes embun di panas terik, kebencian, derita, luka dan dendam yang selama ini menumpuk, begitu Jepang masuk semua ditumpahkan oleh rakyat, yang jadi sasaran bukanlah Belanda, karena bagaimanapun mendekati Belanda tetap rakyat pribumi takut. Kemarahan dilampiaskan kepada pejabat- pejabat pribumi, juga polisi dibenci oleh rakyat dan mereka dikejar, kantornya dirusak, sehingga terpaksa polisi mengungsi ke pinggir Kota.

Karena pemerintahan Jepang bercorak militeristik maka polisi juga demikian, pada zaman Belanda polisi tersebar hampir merata maka di zaman Jepang srtuktur polisi bersifat regional dan disesuaikan dengan kepentingan militer. Jepang membagi wilayah Indonesia diantaranya, Sumatera dibawah penguasaan angkatan darat (Rikugun) yang berpusat di Syonanto (Singapura).

Kemudian Sumatera Utara dipecah dibagi- bagi lagi atas kepolisian kepresidenan dan kabupaten atau Kota. Karean jepang kekurangan tenaga, banyak jabatan dikepolisian yang dipegang oleh penduduk Sumatera. Misalnya kepala

polisi Kota dan komandan detasemen polisi lapangan dan lainnya. Karena banyak jabatan yang dipegang oleh pribumi membuat mereka lebih cerdas, kemudian menjadi perintis dan pendiri polisi Republik Indonesia.

Jepang memang bekerja serba cepat dan terukur setidaknya itu dibuktikan selama penjajahan Indonesia. Untuk urusan sumber daya manusia mereka mengangkat Polisi dari kalangan buta huruf tetapi sekolah Polisi tetap difungsikan seperti pembangunan. Sekolah Polisi dipusatkan di Padang. Tingkatan sekolah dibagi dua yaitu tingkatan sekolah rendah dan tinggi. Siswa didik selama enam bulan untuk kemudian bertugas ke tegah-tengah masyarakat. Untuk sekolah yang lebih tinggi tersedia untuk para senior Polisi di Singapura (Syonanto).

Kepolisian regional berpusat di Bukit Tinggi kemudian akhirnya dipecah menjadi tiga provinsi yaitu Sumatera Utara, Sumatera tengah, Sumatera Selatan. Sumatera Utara terdiri dari Keresidenan Aceh, Keresidenan Timur, dan Keresidenan Tapanuli. Provinsi Sumatera Tengah terdiri dari Keresidenan Sumatera Barat dan Keresidenan Riau. Sedangkan Provinsi Sumatera Selatan terdiri dari Keresidenan Sumatera Selatan, Keresidenan Lampung, dan Keresidenan Bengkulu. Kantor Gubernur semula berada di Medan namun kemudian pindah ke Siantar, sedangkan Kepala Polisi Keresidenan Sumatera Timur tetap berkantor di Medan tempatnya di Sukamulia Medan.

Kemudian kantor Gubernur pindah dari Pematang Siantar ke Bukit Tinggi. Kepolisian yang selama ini berpusat di Medan ikut pindah ke Pematang Siantar dan pada tanggal 29 Juli 1947 Gubernur Sumatera Utara pindah ke Bukit Tinggi dan Kepolisian perwakilan ikut pindah ke Bukit Tinggi. Sejak Juli 1947 Kantor Kepolisian cabang Sumatera dipindahkan ke Bukit Tinggi dan kantonya menjadi

Kantor Pusat Jawatan Kepolisian Negara Republik Indonesia Cabang Sumatera yang berkedudukan di Bukit Tinggi. Karena Sumatera telah dibagi menjadi tiga Provinsi maka Kepolisian membagi tiga jawatan kepolisian yaitu menunjuk pembantu Komisaris Besar Polisi Darwin Karim menjadi kepala Kepolisian Sumatera Utara yang terdiri dari tiga keresidenan yaitu Keresidenan Tapanuli, Keresidenan Sumatera Timur dan Keresidenan Aceh.

3. Polisi Setelah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia

Setelah diproklamlirkan Kemerdekaan Republik Indonesia oleh Proklamator Soekarno Hatta tanggal 17 Agustus 1945 di Pegangsaan Timur nomor 56 Jakarta yang disertai dengan pengibaran Sang Saka merah Putih, maka beberapa polisi yang berkebangsaan Indonesia di beberapa Kesatuan di Jakarta dan di seluruh Indonesia menurunkan Bendera Jepang Hinomaru dan menaikkan bendera Merah Putih di halaman kantor masing-masing walaupun ditantang oleh Polisi berkebangsaan Jepang.

Di wilayah Sumatera Timur, Khususnya Medan dikibarkan bendera Merah Putih oleh anggota Polisi bernama Rustam Effendi Harahap untuk yang pertama sekali. Peristiwa tersebut terjadi pada tanggal 23 September 1945. Gubernur Sumatera Mr. Teuku Muhammad Hassan menghimpun semua potensi masyarakat dengan mengundang para tokoh, para pemuda dari berbagai lapisan dan golongan menggelar rapat akbar di Lapangan Fukum (sekarang dikenal dengan nama Lapangan Merdeka) Medan. Dalam kesempatan itu dibentuk Barisan Pemuda Indonesia diikrarkan “JANJI PEMUDA” untuk mengibarkan bendera merah putih dan memakai lencana merah pada dada para pemuda. Peristiwa ini terjadi di tanggal 30 September 1945.

Setelah mendengar berita tentang pengibaran bendera merah putih di Sumatera Timur khususnya di Medan, maka polisi di Pematang Siantar dan Simalungun juga tidak mau ketinggalan. Di halaman Polisi Pematang Siantar pagi itu masih berkibar bendera Jepang Hinomaru dan Kepala Polisi saat itu adalah Tanaka yang asli orang Jepang sedangkan wakilnya adalah Teuku Abdul Azis putra Indonesia asli asal dari Nanggroe Aceh Darussalam. Pagi itu dengan dikawal beberapa anggota polisi lainnya, Teuku Abdul Azis menurunkan bendera Jepang dan mengibarkan bendera Sang Saka Merah Putih. Tanaka melarang jangan diturunkan, dengan alasan belum ada perintah dari atasan untuk menurunkan Hinomaru dan menggantikannya dengan Sang Merah Putih.

Wakil Kepala Polisi pematang Siantar dan Simalungun Teuku Abdul Azis tetap pada sikapnya untuk mengibarkan bendera merah putih dan siap menerima segala resikonya. Saat bendera dikibarkan sempat Tanaka mengarahkan senjatanya kepada pengibar Bendera untuk menembak, namun dicegah oleh polisi lainnya. Maka berkibarlah Bendera Merah Putih secara sempurna dan akhirnya Tanaka meninggalkan Kantor Polisi Pematang Siantar dan Simalungun dan tak pernah kelihatan lagi. Sebagai kepala polisi pertama putra Indonesia asli adalah Teuku Abdul Azis. Pengibaran bendera merah putih juga dilakukan di Tapanuli, tepatnya di Kantor Polisi Balige yang dilakukan oleh Mas Kadiran. Waktu itu kepala polisinya adalah Syoga asli orang Jepang. Sebelum mengibarkan bendera merah putih, Mas Kadiran terlebih dahulu mohon izin kepada T.Syoga dan ternyata diizinkan. Walaupun memperoleh izin dari kepala polisi, namun beberapa anggota polisi lainnya merasa keberatan dan dimohonkan agar izin yang telah diberikan kepada Mas Kadiran agar dicabut kembali. T. Syoga tetap pada

sikapnya semula, dia tidak mau membatalkan izin yang telah diberikan. Dengan mendapat pengawalan dari sejumlah polisi yang pro kemerdekaan Republik Indonesia, Mas Kaadira melaksanakan pengibaran bendera merah putih dan berjalan dengan baik tanpa insiden.

4. Sejarah Kantor Polisi Daerah Sumatera Utara

a. Korandak II/SU

Polisi Sumatera Utara mulai tahun 1950 berkedudukan di Jalan H. Zainul Arifin yang lebih dikenal kantor korandak II/SU juga dulu disebut Polda Kampung Kelling karena berada di daerah Kampung Kelling yang sekarang disebut kampung Madras.

b. Polda I

Kantor polisi yang terletak di Jalan Letjen Soeprapto yang disebut Polda I adalah gedung milik PT. perkebunan dan pada tahun 1965 diambil alih sementara oleh Dephankam dan digunakan sebagai kantor kowilhan I, dengan dibubarkannya Kowilhan I lahan dan gedung tersebut diserahkan oleh Mabes ABRI kepada Polri untuk digunakan sebagai kantor Komdak II/SU.

c. Perpindahan Kantor

Mengingat Kantor Mapolda II (Korandak II/SU) sangat sempit sehingga sebagian sakter yang ada di Mapolda II dipindahkan ke kantor Polisi di Jalan Letjen Soeprapto, adapun beberapa bagian dan personil yang dipindahkan ke kantor Polisi di Soeprapto adalah:

- 1). Kantor Kapolda Sumut
- 2). Kantor Waka Polda

- 3). Kantor Asrena
- 4). Kantor Diklat
- 5). Kantor Binmas
- 6). Kantor Setum
- 7). Kantor Denma
- 8). Kantor Diskum
- 9). Kantor Bhayangkari

d. Penyebutan Polda I dan Polda II

Untuk memudahkan penyebutan oleh anggota Polri maupun masyarakat karena Kapolda berkantor di Jalan Letjen Soeprapto Medan, maka kantor yang ditempati Kapolda Sumatera Utara di Jalan Letjen Soeprapto disebut Polda I dan Polda II di Jalan H. Zainul Arifin disebut Polda II.

e. Pengembalian Gedung Polda I

Setelah melalui proses perundingan yang cukup lama dan panjang antara Mabes ABRI/ Polri dengan Dep. Pertanian/ Korwil, maka pada tanggal 26 Januari 2000 ditandatangani berita acara serah terima lahan bangunan oleh Kapolda Sumut dengan Sekjen Dep. Pertanian selanjutnya pada hari itu juga dibangun diserahkan kepada ketua FKD PTPN I sampai dengan PTPN VII.

f. Mapolda Sumut

Pada tahun 1998 Polda I dan Polda II pindah menempati kantor gedung Mapolda Sumut yang terletak di Jalan Sisingamangaraja KM.10, 5. Gedung Mapolda Sumut tersebut sampai dengan saat ini dijadikan sebagai markas utama Polda Sumut. Walaupun masih

terdapat beberapa sakter yang berkantor diluar Mapolda sepeti Dit Shabara, Dit Lantas, Dir Pol Air, Sat Brimob, Spn Polda Sumut dan Rumkit Bhayangkara Polda Sumut.

5. Tanda Kesatuan Polda Sumatera Utara

Makna Logo



a. Perisai

Melambangkan Polri sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat

b. Lingkaran

Melambangkan kesatuan dan persatuan

c. Daun Tembakau

Melambangkan sumber kemakmuran dan kesejahteraan Sumatera Utara

d. Gunung-gunung

Melambangkan tali persatuan dan persaudaraan yang kokh dan melukiskan pegunungan bukit barisan yang melintasi daerah Sumatera Utara mata rantai yang letaknya membujur dari daerah Sumatera Timur, tanah Karo ke Tapanuli serta mengandung arti sejarah bagi rakyat Sumatera Utara dalam

masa perjuangan melawan penjajah Belanda dan juga melambangkan pedoman hidup sebagai Tribrata setiap anggota Kepolisian.

e. Pedang dan Tombak

Melambangkan kepahlawanan dalam melaksanakan tugas sehari-hari senantiasa siap sedia meniadakan musuh dalam menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat juga alat tersebut merupakan senjata ampuh dari pahlawan nasional Sisingamangaraja dalam menghadapi musuh serta kehidupan sehari-hari.

f. Warna Hijau

Melambangkan kemakmuran kesuburan dan kebahagiaan bersama.

g. Warna Coklat

Melambangkan tanah yang kita pijak memberikan kehidupan dan tokoh baik dalam pendirian maupun dalam tindakan.

h. Warna Merah

Melambangkan keberanian dan semangat perjuangan yang tak kunjung padam dalam menegakkan kebenaran dan keadilan.

i. Pisau Bermata Dua

Melambangkan segala macam usaha dalam menegakkan dan mempertahankan keadilan serta kemakmuran bersama.

j. Bulan Bintang

Melambangkan budi yang tinggi bersinar cemerlang menerangi bumi, tiada jemu dipandang dan dinikmati oleh semua makhluk sepanjang masa.

k. Bendera Perang

Melambungkan semangat kepahlawanan prajurit pahlawan nasional Sisingamangaraja memberikan perlawanan yang sengit terhadap penjajah Belanda sejak tahun 1878-1907 dan dilanjutkan dengan perang griliya selama lebih kurang lima tahun, bendera perang yang sakti ini tidak pernah dapat direbut oleh penjajahan Belanda berkat ketaatan dan kepatuhan prajurit kepada pimpinan.

6. Pataka Satya Bhakti

Lambang Polda Sumatera Utara terwujud dalam bentuk pataka bertuliskan “Satya Bhakti Jaya”. Makna Satya Bhakti Jaya adalah setia dalam mengabdikan pada tugas dengan menyumpangkan Dharma Bhakti dan seluruh jiwa raga demi kejayaan bangsa. Pataka tersebut terdiri dari enam bagian diantaranya:

a. Mastaka Pataka

Mastaka Pataka berbentuk lambang Negara Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan yang ada, dibuat dari logam berwarna kuning emas dan tinggi 12,5 cm. diukur dari ujung kaki (dasar kaki) sampai ujung kepala Garuda.

b. Kain Pataka

Kain Pataka dibuat dari kain beludru berwarna hitam berukuran 90 x 60 cm, dikelilingi rumbai-rumbai berwarna kuning emas yang panjang 7 cm dan berjumlah 1746. Pada muka kanan dari pataka dilukiskan lambang kesatuan Kepolisian Republik Indonesia Tribrata sesuai dengan ketentuan yang ada. Pada muka kiri dilukiskan lambang dari Kesatuan Kepolisian daerah Sumatera Utara.

c. Tali Hias Pataka

Tali hias pataka berjumlah 4 utas berwarna kuning emas, panjang masing- masing terdapat jumbai- jumbai yang panjangnya 7 cm dan berwarna kuning emas.

d. Tiang Pataka

Tiang Pataka dibuat dari kayu hitam dan berbentuk bulat panjang dengan ukuran panjang 200 cm dan garis tengah 4 cm.

e. Selubung Pataka

Selubung Pataka dibuat dari kain sutra berwarna kuning emas yang menurut tingkatnya diberi tanda- tanda “Bies” berwarna hitam dan merah muda.

Pataka Komando Daerah angkatan Kepolisian II Sumatera Utara terdiri atas 9 atribut diantaranya adalah:

1. Daun Tembakau sebanyak 12 lembar.
 2. Gunung-gunung.
 3. Perisai.
 4. Pedang dan Tombak.
 5. Warna Hijau.
 6. Warna Coklat Tua.
 7. Warna Merah.
 8. Warna Putih.
 9. Bendera perang Pahlawan Nasional Raja Sisingamangaraja.
7. Dhuaja Brimob Polda Sumatera Utara



Makna Logo Dhuaja Brimob Polda Sumatera Utara diantaranya:

a. Bentuk

Sisi kiri Dhuaja berisi lambang Pataka Polda Sumut yang bertuliskan Satya Bhakti Jaya. Sisi kanan Dhuaja berbentuk Benteng dan berlatar belang Bukit Barisan.

b. Warna

Benteng warna hitam berarti kebenaran. Deretan Bukit Barisan berwarna biru menandakan kedamaian.

c. Nama

Satya Bapra Kosala (Benteng kokoh yang menghadirkan ketentraman dan kemakmuran).

d. Arti

Satya artinya setia kepada Negara dan Etika Profesi Polri.

Barpa artinya Benteng kokoh yang mampu melindungi dan menentramkan masyarakat.

Kosala artinya tanah air yang dapat memakmurkan dan mensejahterakan masyarakat.

e. Makna

Sat Brimob Polda Sumut dengan tangguh menghadapi berbagai tantangan dan gangguan dalam ikut menciptakan ketentraman masyarakat di wilayah Polda Sumut, serta senantiasa setia kepada Etika Profesi Polri.

8. Visi dan Misi Polda Sumatera Utara

a. Visi

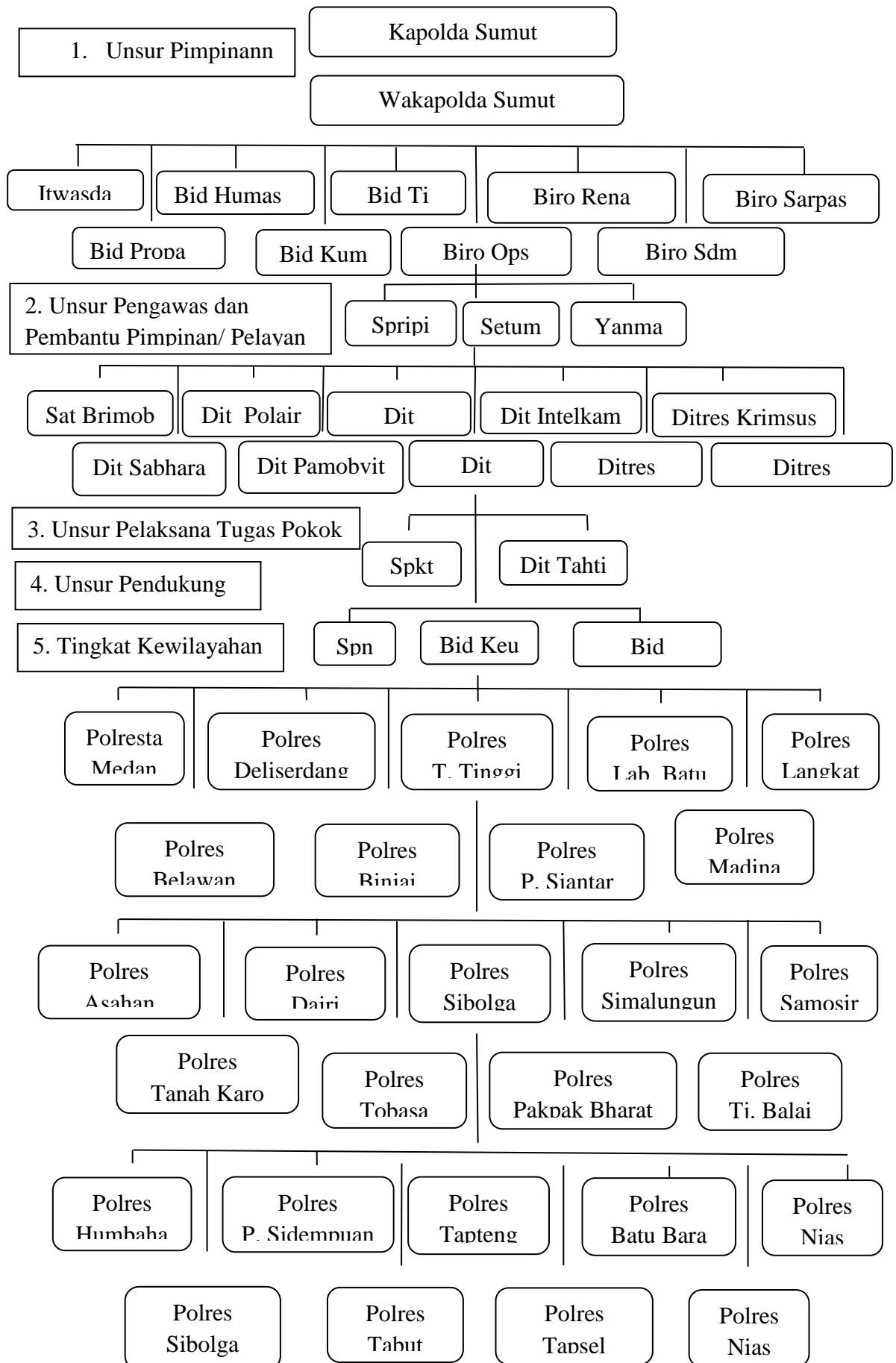
Terwujudnya Pelayanan Kamtibmas yang unggul, terjadinya kemitraan Polri dengan masyarakat, penegakan hukum yang efektif serta sinergi polisional yang proaktif dalam rangka memantapkan keamanan dalam negeri.

b. Misi

1. Mewujudkan Pelayanan Keamanan Ketertiban Masyarakat Prima melalui kegiatan premtif, preventif dan represif (Penegakkan Hukum).
2. Melaksanakan Deteksi Aksi secara cepat dan akurat melalui kegiatan Penyelidikan, Pengamanan dan pengendalian.
3. Melaksanakan Penegakkan Hukum dengan tidak diskriminatif, menjunjung tinggi HAM, anti KKN dan anti kekerasan.
4. Memberikan perlindungan, pengayoman, pelayanan dan bimbingan kepada masyarakat dengan meningkatkan peran Bhabinkamtibmas dalam implementasi Strategi Polmas.

5. Mewujudkan kemitraan dengan masyarakat dan meningkatkan sinergi Polisional dengan instansi pemerintah, Swasta dan Organisasi Masyarakat.
6. Menjaga keamanan dan keselamatan tertib lalu lintas untuk menjamin keamanan dan kelancaran arus orang dan barang.
7. Meningkatkan pengungkapan dan penuntasan kasus prioritas.
8. Mengelola sumberdaya manusia secara profesional, transparan, akuntabel dan modern guna mendukung operasional.
9. Mempercepat pencapaian revormasi birokrasi polri dengan cara membangun zona integritas menuju organisasi polri yang handal (*strive for excellence*) dan bebas dari KKN.

STRUKTUR ORGANISASI POLDA SUMATERA UTARA



B. Pola Komunikasi Pembinaan Mental Polri Dalam Meningkatkan Kinerja Personil Kepolisian Daerah Sumatera Utara

Pola Komunikasi merupakan bentuk hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses mengkaitkan dua komponen yaitu gambaran atau rencana menjadi langkah-langkah pada suatu aktifitas dengan komponen-komponen yang membuat bagian penting atas terjadinya hubungan antar organisasi ataupun juga manusia.

Komunikasi merupakan sesuatu yang tidak bisa dipisahkan dari aktivitas seseorang manusia, tentu masing- masing orang mempunyai cara sendiri dan jelas masing- masing orang mempunyai perbedaan dalam mengaktualisasikan komunikasi tersebut. Oleh karenanya, dalam komunikasi dikenal pola-pola tertentu sebagai manifestasi perilaku manusia dalam berkomunikasi. Sehingga dengan adanya pola komunikasi yang disampaikan dapat tersampaikan dengan baik dan mendapatkan respon yang baik dari audiennya.

Pola roda memiliki pemimpin yang jelas yaitu posisinya dipusat. Orang ini merupakan satu- satunya yang dapat mengirim dan menerima pesan dari semua anggota. Apabila seorang anggota ingin berkomunikasi dengan anggota lain, pesannya harus disampaikan melalui pemimpinnya tersebut. Dalam hal ini pola yang diterapkan oleh Kepolisian Daerah Sumatera Utara adalah pola roda dari pengamatan lapangan yang penulis amati. Komunikasi akan efektif jika informasi yang disampaikan sesuai dengan harapan pimpinannya.

Nilai mentalitas dalam banyak hal ditentukan oleh sesuai atau tidaknya perbuatan seseorang dengan pengetahuan dan keyakinannya. Jika perbuatan atau sikap orang tersebut sesuai dengan pengetahuan dan keyakinannya, maka mentalitasnya dinilai baik (terpuji). Dengan kata lain, mentalitas atau sikap mental

itu searah antara perbuatan seseorang dengan hati nuraninya. Untuk memahami pengertian sikap mental dapat dilihat dari tiga dimensi.

- a. Dari dalam diri orang yang bersangkutan, sikap mental berarti sikap dalam menentukan langkah (membuat keputusan untuk menentukan langkah perbuatan).
- b. Ditinjau dari luar diri orang yang bersangkutan, sikap mental berarti suatu ukuran utama dalam menilai perilaku manusia dalam kehidupannya selaku pribadi, ketaqwaannya kepada Tuhan Yang Maha Kuasa.
- c. Ditinjau dari sudut perilaku, sikap mental dapat diartikan sebagai alat pengambil keputusan atau alat pemberi perintah. Sedangkan perilaku itu sendiri merupakan produk dari sikap mental atau realisasi dari setiap keputusan yang telah diambil oleh sikap mental dari yang bersangkutan.

Menurut bapak Ahmad Rudi Sihaloho pola komunikasi yang diterapkan dalam pembinaan mental menggunakan komunikasi pembangunan, karena komunikasi pembangunan yang dimaksud yaitu pembangunan terhadap fisik dan mental Polri bukannya pembangunan yang berbentuk infrastruktur. Dengan banyaknya aktifitas Polri membangun fisik dan mental ini akan lebih baik untuk bekerja dalam keseharian.⁶⁹

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi yang diterapkan dalam Pembinaan Mental Polri ialah pola komunikasi pembangunan. Komunikasi Pembangunan yang dimaksud pembangunan dalam bentuk mental dan fisik dari setiap Polri harus mampu memberikan pekerjaan serta kenyamanan dalam melakukan aktifitas keseharian di Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

⁶⁹ Wawancara Dengan Bapak Ahmad Rudi Sihaloho, 18 Oktober 2018, Pukul 11. 30 WIB

Dengan setiap Polri memiliki fisik dan mental yang baik akan dapat mendorong pekerjaannya secara maksimal, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Pol. Drs. IK. Suardana mengatakan setiap orang yang melakukan perbuatan yang bertentangan dengan pengetahuan dan keyakinannya, serta orang yang membiasakan diri melakukan sesuatu dengan asal jadi, berarti mentalitasnya tidak baik. Manusia yang bermentalitas semacam ini termasuk kategori manusia yang tidak produktif. Begitu besarnya pengaruh sikap mental terhadap nilai keluhuran budi dan nilai produktivitas dalam kehidupan, maka menjadi keharusan bagi seorang pemimpin untuk meningkatkan dan membina sikap mentalitas bawahan dengan baik dalam bentuk ungkapan pemikiran, tanggapan melalui pembicaraan (lisan) serta dalam bentuk tulisan.⁷⁰

Pembinaan mental merupakan pola pengembangan diri yang berkaitan dengan kualitas khas insani (*human qualities*) seperti kreativitas, produktivitas, kecerdasan, tanggungjawab dan sebagainya. Pembinaan mental berarti kemampuan individu untuk memfungsikan potensi-potensi yang ada pada dirinya secara maksimal sehingga membawa manfaat bagi dirinya dan bagi orang lain. Dalam pendekatan agama, pembinaan mental berkaitan dengan pola pembinaan ajaran agama secara benar dan baik dengan landasan keimanan dan ketakwaan.

Pembinaan mental dalam konteks penelitian ini lebih cenderung dimaksudkan sebagai bentuk pengembangan kualitas diri manusia yang berwawasan agama. Pembinaan mental merupakan terwujudnya keserasian yang sungguh-sungguh antara fungsi-fungsi kejiwaan dan terciptanya penyesuaian diri antara individu dengan dirinya sendiri dan lingkungannya berdasarkan keimanan

⁷⁰ Wawancara Dengan Bapak Pol. Drs. IK. Suardana, 18 Oktober 2018, Pukul 11. 00 WIB

dan ketakwaan serta bertujuan untuk mencapai hidup bermakna dan bahagia di dunia dan akhirat.

Pembinaan mental Polri pada hakekatnya adalah upaya menginternalisasikan nilai-nilai Pancasila, Tri Brata dan Catur Prasetya secara terus menerus dan berlanjut dalam rangka membentuk, memelihara dan meningkatkan kondisi mental setiap anggota Polri, sehingga terwujud sikap dan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai pedoman hidup Tri Brata. Proses pembinaannya dilakukan dengan cara menambah wawasan anggota Polri, menumbuhkan motivasi timbulnya perbuatan-perbuatan yang mencerminkan nilai-nilai luhur serta meningkatkan kondisi lingkungan yang mendukung dan memungkinkan terwujudnya sikap perilaku anggota Polri.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi tujuan pembinaan mental Polri adalah agar setiap anggota mampu secara profesional melaksanakan tugas yang senantiasa didasari oleh kesadaran dan ketahanan sebagai insan hamba Tuhan, insan politik Pancasila, insan ekonomi Pancasila, insan sosial budaya Pancasila dan insan penegak hukum. Insan hamba Tuhan merupakan kesadaran beragama dalam mewujudkan keimanan kepada Allah SWT. Dalam ajaran Islam, keimanan merupakan dasar yang paling hakiki bagi manusia dalam memperjuangkan tegaknya kebenaran dan keadilan serta membasmi kebatilan dan kezaliman. Melalui pembinaan keimanan inilah seseorang akan memiliki motivasi yang kuat dan semangat yang tinggi untuk memperjuangkan suatu cita-cita yang luhur, yang diyakini sebagai kebenaran dari Allah SWT.

Pembinaan keimanan yang dilakukan secara intensif dan berkesinambungan niscaya akan menjadikan personil di jajaran kepolisian

memiliki disiplin kerja serta prestasi kerja. Melalui keimanan yang kokoh akan dapat menjadi sumber acuan penegakan amar ma'ruf nahi mungkar, menegakkan yang hak dan menumpas yang batil serta rela berkorban baik harta, tenaga dan pikiran maupun jiwa raganya. Melalui keimanan yang dipompakan ke dalam jiwa personil kepolisian, maka ia akan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara jujur, sederhana, disiplin, tulus, berhati bersih dan dekat dengan Tuhan.

C. Bentuk Pembinaan Mental Polri dalam Meningkatkan Kinerja Personil Kepolisian Daerah Sumatera Utara

Pembinaan Mental Polri harus terus dilakukan untuk meningkatkan semangat kinerja Personil dalam bekerja dan beraktifitas. Untuk meningkatkan semangat dalam bekerja Biro Sumber Daya Manusia Polda Sumatera Utara bagian Watpers membuat kegiatan harian. Agar semua personil berpartisipasi mengikuti program dan agenda yang dipersiapkan tersebut, diantara program yang dibuat adalah:

1. Administrasi

Administrasi merupakan usaha dan kegiatan yang meliputi penetapan tujuan serta penetapan cara-cara penyelenggaraan pembinaan organisasi dalam mencapai tujuan maupun yang berkaitan dengan program kerja suatu organisasi. Namun yang menjadi program kerja dalam keadministrasian polri adalah Membuat nota dinas, membuat surat telegram, membuat surat biasa, membuat surat panggilan atau resume, membuat surat SIK, membuat surat SIC, membuat laporan Cofffe Morning, membuat laporan triwulan pembinaan rohani, membuat laporan kegiatan Kesjas Digbang Sespima, membuat laporan kegiatan Kesjas

Werving diktuk taruna Akpol, brigadir dan tamtama polri. Memasukkan data aplikasi Kesjas dan beladiri.

2. Pembinaan rohani dan mental

Kegiatan rohani dan mental ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran polri terhadap pentingnya pengetahuan agama, dengan adanya pembinaan ini anggota polri menciptakan kepribadian personil yang erat dengan sikap agamis. Pembinaan ini dapat menilai kepribadian personil melaksanakan agamanya dengan baik atau malah biasa-biasa saja terhadap agama. Pembinaan yang dimaksudkan disini diantaranya adalah ceramah agama Islam maupun kristen, binmbingan dan nasehat pernikahan, bimbingan dan nasehat perceraian, maullid Nabi Muhammad SAW, Isra' Mi'raj Nabi Muhammad SAW, ceramah ramadhan, perayaan Nujulul Quran, pelaksanaan Idul Fitri, tahun baru Islam, sholat Idul Adha, perayaan Natal dan perayaan Naskah.

3. Pembinaan Kesamaptaan jasmani

Pembinaan jasmani ini sangat perlu bagi seorang personil untuk selalu meningkatkan ketahanan fisiknya dalam berbagai aktivitasnya. Karena didalam tubuh yang kuat terdapat jiwa yang sehat. Jika kesehatan seorang personil keolisian mengalami sakit atau gangguan pada dirinya bisa mengakibatkan tidak terlaksananya aktifitas dalam kegiatan kepolisian dengan baik. Diantara kegiatan tersebut adalah senam Aerobik dan oraum, melaksanakan tes kesamptaan berkala periode I tahunan, melaksanakan tes kesamaptaan berkala periode II tahunan, tes kesamaptaan jasmani dikbag SIP, tes kesamaptaan jasmani ditbang sespimmen Polri, tes kesamaptaan jasmani dikbag sespimma polri, pelatihan instruktur peregangan (*stretching*), melaksanakan tes beladiri polri berkala I tahunan,

melaksanakan tes beladiri berkala II tahunan. Pelaksanaan tes kesamaptaaan jasmani diktuk taruna Akpol, pelaksanaan tes kesamaptaaan jasmani diktuk Brigadir Polri dan pelaksanaan tes kesamaptaaan jasmani diktuka Tamtama Polri.

Menurut Kopol H. Hermansyah Putra sebagai Kasubag rohani dan jasmani kepolisian Sumatera Utara mengatakan bahwa pembinaan mental ini harus terus dilaksanakan agar kinerja polri dalam melaksanakan tugasnya dapat terlaksana dengan baik sehingga apapun yang dikerjakan oleh setiap anggota polri menjadi contoh bagi personil yang lainnya. Jika pembinaan mental diterapkan dalam keseharian personil polri berarti pembinaannya berjalan dengan sesuai harapan.⁷¹

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi. Kinerja pegawai atau karyawan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja organisasi, karena tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi.

Penilaian kinerja merupakan alat yang cukup ampuh ataupun metode evaluasi yang dianggap cukup objektif untuk menilai prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Penilaian kinerja suatu organisasi atau perusahaan oleh berbagai pihak memiliki sudut pandang yang berbeda. Bahwa kinerja perusahaan adalah hasil dari semua keputusan yang dilakukan secara terus menerus.

Penilaian kinerja biasanya berhubungan dengan imbalan atau kompensasi yang patut diterima oleh karyawan yang telah menunjukkan prestasi bagi kepentingan organisasi. Beberapa kriteria lain penilaian kinerja menurut Rao dan

⁷¹ Wawancara langsung dengan bapak Kopol H.Hermansyah Putra, tanggal 18 Oktober 2018, pukul 10:30 WIB.

Pareekm adalah pencapaian sasaran pekerjaanm inisiatif, kreativitas, kerjasama dan perilaku lainnya. Selain itu, ada asumsi yang dikemukakan Timpe, “pada dasarnya setiap orang ingin melakukan pekerjaan dan mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan itu, tetapi terhadalnng karena tidak mempunyai kesempatan untuk melakukannya.

Secara operasional, kinerja pegawai dapat dipantau dari catatan lembaga, yakni catatan tentang efesiensi dan produktivitas kerja. Sementara dampak pengiring dapat dilihat dari persepsi pegawai terhadap karakteristik pekerjaan. Adapun karakteristik pekerjaan itu adalah ragam keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Kelima karakteristik pekerjaan tersebut dapat membangkitkan kondisi psikologis yang mendukung atau menghambat.

Menurut Bapak Akbp Jhoni Sitepu mengatakan setiap perusahaan baik milik swasta maupun pemerintah memiliki tujuan yang harus dicapai. Dalam organisasi/perusahaan terdapat pimpinan atau manajer yang bertugas membuat keputusan strategik yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada kemampuan pimpinan untuk mencapai tujuan tersebut. Jika dalam suatu organisasi tersebut baik dalam pembinaan maka baiklah organisasinya. Pembinaan sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu organisasi tersebut.⁷²

Seorang pemimpin patut mempertimbangkan hal-hal berikut:

1. Menentukan tujuan organisasi secara jelas dan tentukan pula kriteria kinerjanya.

⁷² Wawancara dengan Bapak Akbp Jhoni Sitepu, Tanggal 18 Oktober 2018, Pukul 13. 45
WIB

2. Pimpinan perusahaan selalu menyediakan insentif (pendorong kerja) yang menarik, baik berupa penghargaan dalam bentuk uang maupun dalam bentuk lain, agar para karyawan khususnya pegawai bersedia mencapai tujuan organisasi melalui upaya mencapai kinerja sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.
3. Pemimpin secara teratur menjelaskan tentang umpan balik tujuan organisasi, sehingga setiap pegawai mengetahui posisi peranannya dalam perusahaan.
4. Gunakan cara manajemen partisipatif di mana para pegawai diikutsertakan dalam pengambilan keputusan tertentu di mana mereka dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik.
5. Antara pimpinan dan pegawai harus menjadi pendengar yang baik di dasari niat yang baik demi peningkatan kinerja organisasi.

Dalam instansi pemerintah, penilaian kerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi pelayanan, memotivasi para birokrat pelaksana, serta memonitor pemerintah agar lebih memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani, dan menuntun perbaikan dalam pelayanan publik. Oleh sebab itu, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa besar pelayanan yang telah diberikan oleh organisasi publik itu dalam memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan secara lebih terarah dan sistematis. Dengan adanya informasi kerja, maka benchmarking dengan mudah bisa dilakukan dan dorongan untuk memperbaiki kinerja bisa diciptakan.

Meskipun demikian, penilaian tersebut tidak selalu efektif mengingat terbatasnya informasi mengenai kinerja birokrasi publik, serta kinerja belum dianggap sebagai suatu hal yang mendasar oleh pemerintah, di samping kompleksitas indikator kinerja yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, birokrasi publik memiliki stakeholder yang banyak dan memiliki kepentingan yang berbeda-beda. Kesulitan lain dalam menilai kinerja birokrasi publik muncul karena tujuan dan misi birokrasi publik seringkali bukan hanya sangat kabur, tetapi juga bersifat multidimensional sebagai akibat banyaknya kepentingan yang sering berbenturan satu sama lain.

Menurut Ahmad Rudi Sihaloho mengatakan bahwa ada beberapa kriteria yang menjadi patokan untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja organisasi, antara lain adalah efisiensi, efektivitas, keadilan dan daya tanggap.⁷³

Efisiensi pada dasarnya adalah perwujudan dari cara-cara kerja. Namun secara keseluruhan hasil suatu tidak semata-mata ditemukan oleh cara kerja an sich, melainkan juga oleh faktor manusia sebagai pelaksana kerja dan lingkungan dimana kerja dilakukan oleh manusia tersebut.

Efektivitas erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan. Keadilan mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercakupan atau kepantasan. Keduanya mempersoalkan apakah tingkat efektivitas tertentu, kebutuhan dan nilai-nilai dalam masyarakat dapat terpenuhi. Selanjutnya setiap organisasi merupakan bagian dari daya tanggap akan kebutuhan vital masyarakat. Oleh karena itu

⁷³ Wawancara Dengan Bapak Ahmad Rudi Sihaloho, 15 Oktober 2018, Pukul 11. 00 WIB

organisasi secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Di samping itu, kinerja juga dapat berdasarkan pertimbangan-pertimbangan ekonomi, efisiensi, efektivitas dan persamaan pelayanan. Dalam konteks ini, aspek ekonomi diartikan sebagai strategi untuk menggunakan sumber daya yang seminimal mungkin dalam proses penyelenggaraan kegiatan. Efisiensi kinerja dilihat untuk menunjuk suatu kondisi tercapainya perbandingan terbalik (proporsional) antara input dengan output. Demikian pula, aspek efektivitas kinerja untuk melihat tercapainya pemenuhan tujuan atau target yang telah ditentukan. Prinsip keadilan dalam dilihat sebagai ukuran untuk menilai seberapa jauh suatu bentuk pelayanan telah memperhatikan aspek-aspek keadilan dan membuat publik memiliki akses yang sama terhadap sistem pelayanan yang ditawarkan.

Penilaian kinerja tidak cukup hanya dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator seperti efisiensi dan efektivitas, tetapi harus dilihat juga dari indikator-indikator yang melekat pada pengguna jasa, seperti kepuasan, akuntabilitas dan responsivitas. Ada beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja, yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

1. Produktivitas. Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasion antara input dengan output. Pada tataran ini, konsep produktivitas dirasa terlalu sempit sehingga dikembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besa

pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

2. Kualitas layanan. Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi publik. Banyak pandangan negatif mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik, sebab akses untuk mendapatkan informasi mengenai kualitas layanan relatif sangat mudah dan murah.
3. Responsivitas. Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Dalam konteks ini, responsivitas mengacu pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat, secara otomatis kinerja organisasi tersebut rendah. Hal ini dapat menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

4. **Responsibilitas.** Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakn organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit
5. **Akuntabilitas.** Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut dipilih oleh rakyat, sehingga dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target, akan tetapi kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

D. Hasil dan Kendala Pembinaan Mental Polri dalam Meningkatkan Kinerja Personil di Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara

Pembinaan Mental Polri yang dilaksanakan ini bertujuan untuk melihat kinerja Polri sebelum dan setelah dilakukan pembinaan terhadap Polri tersebut. Meningkatkan atau malah sama saja kinerjanya dengan tidak diadakan pembinaan tersebut. Tujuan yang diinginkan memang harus meningkat sehingga pembinaan

tersebut menjadikan motivasi buat anggota-anggota lainnya, agar ikut dalam pembinaan yang telah ditetapkan waktunya. Dalam pembinaan tersebut hasil ada kendala. Hasil yang dicapai dengan adanya pembinaan ini adalah:

1. Adanya gerakan penyantunan anak yatim

Dengan adanya pembinaan tentang Agama membuat personil tergerak hatinya untuk membantu saudara yang seiman dengan menyantun anak yatim, baik langsung kerumah individunya sendiri maupun melakukan perkumpulan antara sesama anak yatim disuatu kegiatan keagamaan maupun kegiatan-kegiatan hal lainnya.

2. Adanya kesadaran para personil Polri untuk melaksanakan shalat dhuha secara rutinitas setiap harinya.

3. Disiplin waktu baik di waktu pekerjaan maupun di waktu kegiatan lainnya.

4. Disiplin dalam bekerja

Disini para personil telah melakukan pekerjaannya secara profesional, baik di dalam mengatur waktu pekerjaan di kantor maupun di luar kantor

5. Puasa Sunah

Dari yang biasanya belum tersentuh untuk tergerak hatinya dalam melaksanakan puasa sunah yang di perintahkan oleh Nabi Muhammad SAW, dengan adanya pembinaan tentang pengetahuan Agama Islam yang terus dilakukan sepekan sekali yaitu pada hari kamis. Sehingga para personil kepolisian berusaha untuk menerapkan sunah-sunah yang telah di ajarka oleh Rasulullah SAW.

Menurut Brigadir Abdul Makmur Harap selaku personil Polda Sumut menyatakan sangat terasa dalam keberibadian seorang personil yang rutin

mengikuti pembinaan yang diadakan satu hari selama sepekan. Terlihat dari kinerja yang dilakukannya tidak semerta-merta hanya melepas tugas semata, akan tetapi bekerja dengan teliti dan mendahulukan mana yang kira-kira membuat kinerja itu meningkat serta menghasilkan penilaian yang positif. Dibandingkan dengan yang jarang mengikuti pembinaan mental beragama yang diadakan.⁷⁴

Adapun yang menjadi kendala dalam pembinaan mental adalah sebagai berikut:

1. Terganggunya tugas anggota Polri

Dengan adanya kegiatan yang dilaksanakan di Kantor membuat terganggunya kinerja Polri tersebut. Sehingga seorang Personil tidak bisa mengikuti kegiatan tersebut dengan maksimal.

2. Belum tertariknya untuk mengikuti pembinaan mental

Memang dapat kita pahami bahwa minat setiap individu itu tidaklah sama setiap orangnya, begitu pun dengan keanggotaan kepolisian yang ada di Kapolda Sumut. Tidak semua anggota tersebut memiliki minat yang sama untuk mengikuti kegiatan pembinaan mental yang menjadi salah satu program yang bertujuan meningkatkan kinerja dan tingkat nilai keagamaan dalam setiap individu.

3. Belum termotifasi dalam mengikuti pembinaan mental

Personil kepolisian di Kapolda Sumatera Utara, masih ada anggota yang belum termotivasi dalam mengikuti pembinaan mental yang dilaksanakan untuk meningkatkan mental anggota dan senantiasa termotivasi ikut dalam

⁷⁴Wawancara Dengan Brigadir Abdul Makmur Harahap, 15 Oktober 2018, Pukul 11.45 WIB.

kegiatan pembinaan yang diadakan oleh Karo SDM mapolda sumatera utara ini.

Menurut Bripda Widya Sari selaku Personil Polda Sumut mengatakan bahwasanya dengan adanya pembinaan yang rutin diadakan meningkatkan semangat dalam menjalankamn serta melaksanakan sesuai dengan tuntunana Agama yang telah diajarkan setiap sepekan sekali. Sangat terkesan pada diri personil yang rutin mengikuti pembinaan, Nampak dari sikap keperibadian personil dalam melaksanakan tugas pekerjaan.⁷⁵

Dengan pembinaan mental yang telah dilaksanakan dapat membuat semangat bekerja Polri semakin meningkat serta dapat memberikan contoh kepada rekan-rekan yang belum mengikuti pembinaan lantaran terhalang tugas yang diberikan atasannya. Polri yang selalu mengikuti pembinaan dengan rutin dan tekun akan mendapatkan hasil yang memuaskan terhadap dirinya serta membuatnya akan lebih berhati-hati dalam melakukan aktivitasnya sebagai seorang Polri. Dalam kehidupan sosial, tidak ada masyarakat yang hidup tanpa organisasi baik organisasi formal, informal, organisasi pemerintah maupun swasta. Kita dilahirkan di dalam organisasi, di didik melalui organisasi dan hampir semua dari kita melewati masa hidupnya dengan bekerja untuk kepentingan organisas. Ini berarti bahwa organisasi merupakan lingkungan kerja bagi individu dalam berinteraksi dengan individu lain atau dengan kelompok, baik secara formal maupun informal.

⁷⁵ Wawancara Dengan Bripda Widya Sari, 15 Oktober 2018, Pukul 10.45 Wib.

Kehadiran individu dalam organisasi didorong kepentingan-kepentingan tertentu atau oleh keinginan-keinginan untuk memenuhi kebutuhan. Dalam mencapai kepentingan atau memenuhi kebutuhan itu, setiap individu berinteraksi dalam lingkungan organisasi dimana ia bekerja sehingga dapat mempengaruhi perilakunya. Karena ia berada di dalam organisasi, maka lingkungan yang mempengaruhinya adalah lingkungan internal organisasi yang disebut dengan lingkungan kerja.

Menurut Samsul Yahya Panjaitan sebagai Personil Polda mengatakan Lingkungan kerja merupakan suatu kewajiban melalui pengabdian seorang pegawai atau karyawan yang memberikan kepuasan atau kesenangan untuk meningkatkan prestise dan aktualisasi diri serta menjadi sumber penghasilan. Dalam hubungannya dengan organisasi, maka lingkungan yang mempengaruhi organisasi itu terdiri dari lingkungan eksternal (luar) dan lingkungan internal (dalam) organisasi itu sendiri.⁷⁶

Untuk mengetahui sikap seseorang terhadap sesuatu kita dapat memperhatikan perilakunya, sebab perilaku merupakan salah satu indikator sikap individu. Dengan demikian perilaku merupakan bagian dari komponen sikap. Perilaku sebagai sebuah konsep mengenai segala sesuatu yang dilakukan atau dialami seseorang, dalam pengertian yang lebih sempit mencakup reaksi yang dapat diamati secara umum atau objektif.

Perilaku merupakan penampilan terbuka yang menunjukkan pilihan dan komitmen seseorang yang dapat diamati. Perilaku juga berarti reaksi seseorang

⁷⁶ Wawancara Dengan Bapak Samsul Yahya Panjaitan, 15 Oktober 2018, Pukul 10. 30 WIB

terhadap suatu situasi dan kondisi lingkungan yang dapat berupa pernyataan lisan maupun tindakan nyata dan dapat diamati secara umum. Dalam hubungannya dengan kerja, maka sikap seorang pegawai merupakan reaksi dari kondisi lingkungan kerja itu sendiri yang di dasarkan pada pertimbangan pikiran dan perasaan yang selanjutnya diwujudkan melalui perilaku pegawai. Jadi, lingkungan kerja yang baik dalam organisasi akan menjadi faktor motivasi yang bersifat eksternal yang dapat merangsang para pegawai untuk berperilaku baik yang dapat berpengaruh meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, pendekatan secara rasional dan sosial-psikologis akan membawa pengaruh terhadap para pegawai, yang berakibat pada terbentuknya sikap, persepsi baru dan mempengaruhi kinerja. Dengan kata lain, pengaruh lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di belakang derajat dan kualitas kerja, seperti kerja keras, kerja tepat waktu jujur dan ulet dalam bekerja, berorientasi pada prestasi, kreatif dan berorientasi pada perubahan. Hal ini menunjukkan kinerja dipengaruhi oleh motif-motif individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam interaksi sosial pegawai tercipta adanya sikap dan harapan terhadap lingkungannya, baik dengan pimpinan, sesama pegawai maupun dengan masyarakat dan sebaliknya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa pola komunikasi yang digunakan Kepolisian Daerah Sumatera Utara adalah komunikasi roda dan komunikasi pembangunan. Karena dapat dilihat dari Pembinaan mental dan disiplin kerja bagian integral dari kebijakan Poldasu dalam meningkatkan kinerja Polri dan PNS di lingkungan Mapoldasu. Pembinaan memberikan kontribusi positif dalam memberikan pencerahan mental, sekaligus disiplin kerja dan kinerja Polri dan PNS di Mapoldasu.

Secara institusional kebijakan Mapoldasu memberikan pembinaan mental merupakan tugas dan tanggungjawab secara hirarki yang harus ditegakkan, sesuai dengan visi dan misi Mabes Polri. Untuk melayani masyarakat sangat dibutuhkan kesiapan mental yang optimal demi terciptanya kerjasama masyarakat dan Polri. Pembinaan mental dapat memberikan pencerahan sentuhan rohaniyah dalam pelaksanaan ibadah. Kesadaran beribadah baik secara individu maupun jamaah berjalan dengan baik.

Pembinaan mental memberikan kontribusi positif terhadap disiplin kerja, karena dengan adanya pembinaan mental, perhatian terhadap fenomena penyimpangan dalam masyarakat dapat ditindaklanjuti. Tanggung jawab terhadap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik serta pelaksanaan jam kerja dapat dipatuhi sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dengan dilaksanakannya pembinaan mental, kepatuhan dan loyalitas kepada atasan juga berjalan dengan baik. Kerjasama antara sesama Polri dan PNS berjalan secara harmonis.

Pembinaan Mental dan disiplin kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja personil Polri dan PNS di Mapolda Sumut. Artinya pembinaan mental dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat dilihat dari kinerja personil. Sehingga menghasilkan semangat para Personil dalam bekerja memenuhi tugas yang diberikan atasan dapat terlaksana dengan baik sesuai seperti yang diharapkan.

B. Saran-saran.

Untuk meningkatkan kualitas pembinaan mental dan disiplin kerja terhadap kinerja personel Polri dan PNS di Mapoldasu, disarankan:

1. Setiap kegiatan pembinaan mental nara sumber memiliki makalah yang dapat dijadikan bahan bacaan untuk menambah khazanah pengetahuan.
2. Perlu adanya instrumen pendukung, berupa audio, video atau LCD, yang menggambarkan fenomena masyarakat sehingga dapat jadi bahan perbandingan. Sebaiknya pembinaan juga dilakukan secara berkesinambungan dalam bentuk informal.
3. Sebagai bahan studi bagi kalangan Mahasiswa maupun umum yang berminat mendalami masalah-masalah Kepolisian Daerah Sumatera Utara khususnya dalam meningkatkan kinerja Personil di Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
4. Perlu adanya penelitin lanjutan yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja personil sebagai pembanding hasil penelitian yang telah penulis laksanakan dengan tujuan untuk memperluas dan menambahkan khasanah keilmuan Khususnya terakait dengan Pola Komunikasi dalam Meningkatkan Kinerja Personil.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Rusydi. 2009. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung: CitaPustakaMedi.
- Arbi, Armawati. 2012. Psikologi Komunikasi dan Tabligh. Jakarta: Amzah.
- Departemen Agama RI. 2009. Alqur'an dan Terjemahnya. Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanlema.
- Disarikan dari Laporan Pentelahaan Tugas Bag. Binjah Ropers Polda Sumut Medan: Biro Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara. 2007.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2004. Pola Komunikasi Orang Tua Dan Anak Dalam Keluarga
- Drajat, Amroeni. 2008. Komunikasi Islam dan Tantangan Modernitas. Bandung: Citapustaka Mulya Sarana.
- Efendy, Onong Uchjana. 1990. Ilmu Komunikasi Teori dan praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Efendy, Onong Uchjana. 1992. Hubungan Masyarakat Suatu Study Komunikologis. Bandung: Remaja Karya.
- Farouk, Muhammad. 2000. Pengubahan Perilaku dan Kbudayaan dalam Rangka Peningkatan Kualitas Pelayanan Polri, dalam Jurnal Polisi Indonesia, Tahun 2 Edisi April-September.
- [Googleweblight.com/i?u=http:// keabsahan-data-instrumen-penelitian.htm&hl=id](http://Googleweblight.com/i?u=http://keabsahan-data-instrumen-penelitian.htm&hl=id) ID di akses 10 April 2018 pukul 14:00 wib
- Harun, Rochajat dan Ardianto, Elvinaro, 2012 Komunikasi Pembangunan dan Perubahan Sosial, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- <http://www.google.co.id./search/q=pembinaan+mental+poldasumut&oq=pem7aqs=chrome.0.6i59j69y57i57j69i61j69i65j69i60l2.34234j0j9&client=ms-android-vivo&sourceid=chrome-mobile&ie=UTF-8> diakses pada tanggal 21 April 2018, Pukul 21.30 WIB.
- http://www.google.co.id/search/q=fungsi+pola&oq=fungsi+pola&aqs=chrome.369i57j015.1060_9j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8, Diakses pada Tanggal 14 Januari 2017, pukul 20.00 WIB
- <http://www.masbied.com/2009/12/24/pengertian-pembinaan-mental> diakses tanggal 30 April 2018 pukul 10.00 Wib.

Jalaluddin. 2010. Psikologi Agama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
 Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. 2000. Surat Keputusan Kapolri No. Pol: SKEP/1366/X/2000. tentang Buku Petunjuk Pembinaan Mental Polri Jakarta: Mabes Polri.

Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. 2002. Lampiran Surat Keputusan Kapolri No. Pol: KEP/54/X/2002, tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Polda) Jakarta: Mabes Polri.

Meinanda, Teguh. 1981. Pengantar Ilmu Komunikasi. Bandung: Armico
 Milles, Matthew B dan Huberman, A. Michael. 1992. Analisis Data Kualitatif: BukusumberTentangMetode-Metodebaru. Jakarta: penerbitUniversitas Indonesia UI-Pers

Morissan. 2013 Teori Komunikasi Individu Hingga Massa. Jakarta: Kharisma Putra Utama.

Mulyana, Deddy. 2005. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nasution, Zulkarimein. 1996. Komunikasi pembangunan: Pengenalan Teori dan Penerapannya, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Pratminingsih, Sri Astuti. 2006. komunikasi Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu
 Purwasito, Andrik. 2003. Komunikasi Multikultural. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Ramayulis. 2002. psikologi Agama. Jakarta: Kalam Mulia.

Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ruslan, Rusady. 2012. Metode Penelitian Publik Relations dan Komunikasi

Suprayetno. 2009. Psikologi Agama. Bandung: Citapustaka Media Perintis.

Wok, Saodah, dkk.2004. teori-teori komunikasi. Kuala Lumpur: Percetakan Cergas

Yani, Ahmad. 2005. Bekal menjadi Khatib &Mubalig. Jakarta: Al-Qalam

PEDOMAN WAWANCARA

1. Apa yang dimaksud dengan pembinaan mental?
2. Apa saja tugas pokok dari bintal?
3. Apa dasar dilaksanakannya pembinaan mental?
4. Bagaimana tanggapan Polri terhadap pembinaan mental?
2. Mengapa perlu diadakan pembinaan mental?
3. Apa tujuan diadakan pembinaan mental?
4. Bagaimana bentuk kegiatan yang dilaksanakan dalam pembinaan mental?
5. Berapa kali dalam sepekan diadakan pembinaan mental?
6. Kapan jadwal pemberian pembinaan mental diadakan?
7. Bagaimana metode dalam pembinaan mental?
8. Bagaimana materi yang disampaikan dalam pembinaan metal Polri
9. Bagaimana hasil yang deperoleh setelah diadakan pembinaan?
10. Bagaimana kesiplinan kerja setelah dilakukan pembinaan?
11. Apa kendala yang dihadapi dalam pembinaan mental tersebut?
12. Kenapa masih ada Polri yang tidak ikut dalam pembinaan?



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371

Telp. 6615683 – 6622925, Fax. 6615683

Nomor: B-1391/DK.I/TL.00/09/2018

Medan, 25 September 2018

Lamp : -

Prihal : **Mohon Izin Riset**

**Yang Terhormat :
Kepala Biro SDM Polda Sumut.**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan yaitu :

Nama	: Irfandi Cahyono
NIM	: 11144004
Semester	: IX (sembilan)
TTL	: Koto Alam, 8 Agustus 1994
Jurusan	: Komunikasi Penyiaran Islam (KPI)
Alamat	: Jl. Gutu Usman Gg. Mawadah Percut Sei Tuan

sedang melaksanakan penulisan skripsi berjudul : "***Pola Komunikasi Pembinaan Mental Polisi Daerah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Personil Di Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara***". Untuk kelancaran penulisan dimaksud, mohon bantuan Saudara memberikan keterangan dan data yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalam
An. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan



[Signature]

Rizka Madya, M.Si
NIP. 19870610 199403 1 003

Tembusan:

-Ketua Prodi KPI Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara.

KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA



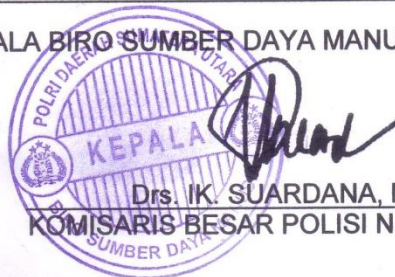
SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : SKET / 67 / XI / 2018 / BIRO SDM

1. Rujukan :
 - a. Undang – undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia;
 - b. Surat Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Nomor : B – 1391/DK.I/TL.00/09/2018 tanggal 25 Desember 2018 perihal Permohonan izin riset;
2. Yang bertanda tangan dibawah ini Karo SDM Polda Sumatera Utara dengan ini menerangkan bahwa :
 - a. Nama : Ifandi Cahyono;
 - b. NIM : 11144004;
 - c. Semester : IX (sembilan);
 - d. Tempat/tanggal lahir : Kota Alam / 8 Agustus 1994;
 - e. Jurusan : Komunikasi Penyiaran Islam (KPI);
 - f. Alamat : Jl. Gutu Usman Gg. Mawaddah Percut Sei Tuan.

adalah benar telah melakukan penelitian penulisan skripsi di Polda Sumatera Utara yang berjudul : “ POLA KOMUNIKASI PEMBINAAN MENTAL POLRI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERSONEL DI MAPOLDA SUMATERA UTARA “
3. Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagai mestinya.

Dikeluarkan di : Medan
pada tanggal : 8 November 2018

KEPALA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA POLDA SUMUT



Drs. IK. SUARDANA, M. Si
KOMISARIS BESAR POLISI NRP 67120446

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS DIRI

Nama : IRFANDI CAHYONO

NIM : 11144004

Tempat, tanggal lahir : Koto Alam, 8 Agustus 1994

Agama : Islam

Kebangsaan : Indonesia

Status : Belum Menikah

Jenis kelamin : Laki-laki

Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/ Komunikasi dan
Penyiaran Islam

Alamat : Jorong Banjaranah, Kenagarian Pangkalan,
Kecamatan Pangkalan Koto Baru, Kabupaten 50
Kota, Provinsi Sumatera Barat.

JENJANG PENDIDIKAN

SDN 03 Pangkalan : 2001 - 2008

Ponpes Ma'had Islamy Payakumbuh : 2008 - 2011

Madrasah Aliyah Negeri 2 Payakumbuh : 2011 - 2014

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN) : 2014 – 2018